

# **IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DI KABUPATEN JEPARA**

**( Hubungan Antara Variabel Pendidikan dan Latihan,  
Partisipasi Pegawai serta Kemampuan Kerja dengan Implementasi  
Sistem Informasi Manajemen Daerah)**

## **TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro**

**Program Studi : Magister Ilmu Administrasi**

**Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



**Diajukan oleh :**

**SRI PADMOWATI**

**NIM : D4E 002 047**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG  
TAHUN 2004**

## LEMBAR PENGESAHAN

### IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DI KABUPATEN JEPARA

( Hubungan Antara Variabel Pendidikan dan Latihan, Partisipasi pegawai serta  
Kemampuan Kerja dengan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah)

Dipersiapkan dan disusun oleh :


**SRI PADMOWATI**

**D4E 002 047**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
pada tanggal : **10 JUN 2004**

#### Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji

  
( Drs. Ali Mufiz, MPA )  
Sekretaris Penguji  
( Drs. Ari Sulowo, MA )

Anggota Tim Penguji Lain

  
1. Prof. Drs. Hartoyo

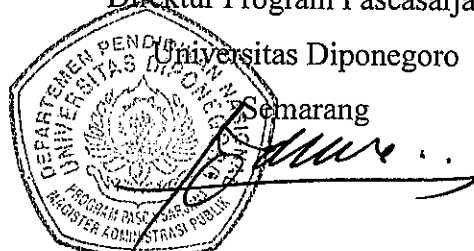
2. Drs. Herbasuki NC, NT

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister Sain

Tanggal : **10 JUN 2004**

UPT-PUSTAK-UNDIP	
No. Daft:	3599/T/Map/e/
Tgl.	3/3 02

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Diponegoro  
Semarang  


( PROF. Drs. Y. WARELLA, MPA, PhD )

## *RINGKASAN*

Penelitian mengenai implementasi kebijakan SIMDA di Kabupaten Jepara dilandasi oleh pemikiran bahwa organisasi publik saat ini harus menjalankan betul-betul fungsi profesionalisme kerjanya serta meningkatkan upaya pelayanan kepada masyarakat yang lebih akuntabel dan transparan. Masalah yang paling mendasar berkaitan dengan sumberdaya manusia pada sektor publik adalah rendahnya tingkat implementasi kebijakan sehingga ada kesan bahwa SIMDA belum dapat digunakan sebagai input dalam proses pengambilan keputusan.

Penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif dengan melakukan uji hubungan antar variabel yang diteliti. Secara spesifik penelitian ini menguji hubungan antara pendidikan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja terhadap implementasi kebijakan SIMDA. Variabel-variabel tersebut diukur melalui skala ordinal dan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi Rank Kendall dan Konkordansi Kendall. Jumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 60 pegawai dari 462 pegawai yang ada pada 16 Unit Kerja yang sudah online di Kabupaten Jepara. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proporsional random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan SIMDA berhubungan secara signifikan dengan pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja. Hasil korelasi antara pendidikan latihan dengan implementasi kebijakan adalah sebesar 0,430, partisipasi dengan implementasi kebijakan SIMDA sebesar 0,425 dan kemampuan dengan implementasi kebijakan sebesar 0,324. Hubungan secara bersama-sama sebesar 0,441. Hasil ini memberikan bukti bahwa implementasi kebijakan sangat berhubungan dengan pendidikan latihan, partisipasi dan kemampuan pegawai. Guna meningkatkan tingkat implementasi kebijakan perlu upaya peningkatan dukungan ketiga variabel yang diuji. Peningkatan dukungan pendidikan latihan terutama harus ditujukan pada komitmen revisi materi pendidikan dan latihan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi.; Sedangkan peningkatan partisipasi kerja terutama ditujukan pada peningkatan komitmen pegawai dalam peningkatan pemahaman arti pentingnya sistem informasi manajemen. Sedangkan dari sisi kemampuan perlu diperhatikan peningkatan kursus-kursus yang bertujuan dalam pemahaman penguasaan teknologi informasi sehingga dapat mengajukan data informasi dengan sistematis dan informatif. Upaya-upaya ini perlu dilakukan dengan segera sehingga implementasi kebijakan SIMDA di Kabupaten Jepara dapat berjalan dengan sempurna dan bermanfaat.

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara faktor-faktor pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja dengan implementasi kebijakan SIMDA. Dalam menjawab pertanyaan penelitian digunakan pendekatan kuantitatif. Menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan teknik korelasi Rank Kendall dan Konkordansi Kendall. Penelitian ini mengambil sampel sejumlah 60 responden yang saat ini bekerja di 16 Unit kerja yang sudah online Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja dengan implementasi kebijakan SIMDA dengan derajat signifikansi sebesar 95%. Dalam upaya peningkatan implementasi kebijakan SIMDA maka perlu ditingkatkan dukungan sarana dan prasarana, penumbuhan komitmen pegawai dalam meningkatkan partisipasi kerja serta peningkatan kemampuan penguasaan teknologi informasi.

*Kata Kunci : Pendidikan latihan, Partisipasi pegawai, Kemampuan Kerja dan Implementasi kebijakan*

## ABSTRACT

The aim of these study is to examine the factors such as education and training, participation and working ability related to policy implementation in Local Government of Jepara Regency for management informatif system . In order to answer the research question, it's used quantitative prespective namely Rank Kendall and Concordance correlation. The survey found that there is a significant correlation between education and training, participation and working ability to SIMDA policy implementation. In Order to improve the these policy the local government should be support equipment regularly, and enhances working profesionalism, builds commitment of achieving results and implements new training systems.

*Key Word* : education and training, participation and working ability, policy implementation

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tulisan ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi , juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain , kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang ,10 Juni 2004



SRIPADMOWATI

## KATA PENGANTAR

Puii syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang karena limpahan rahmat serta ridlonya tesis dengan judul "*Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah di Kabupaten Jepara*" dapat terselesaikan. Tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, Program Studi Magister Ilmu Administrasi dengan konsentrasi Magister Administrasi Publik.

Kamu menyadari bahwa penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu kepada pihak-pihak yang telah membantu terwujudnya tesis ini kami mengucapkan terima kasih. Khususnya kepada Bapak Drs. Ali Mufiz, MPA dan Bapak Drs. Ari Subowo, MA selaku pembimbing pembuatan tesis ini kami sampaikan terima kasih yang tak terhingga dengan teriring doa semoga menjadi amalan soleh dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Terima kasih juga kami haturkan kepada Bp. Bupati Jepara Drs. Hendro Martojo, MM yang memberi kesempatan kepada kami untuk mengikuti pendidikan Pasca Sarjana, serta teman-teman di Kantor BAPADE yang telah memberikan semangat dan doa hingga terselesainya pendidikan Pasca Sarjana ini.

Penulisan tesis ini jauh dari sempurna karena keterbatasan pemikiran kami, dan untuk kesempurnaan tesis ini kami mohon sumbang saran dari para pembaca. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi akademi dan bagi Pemerintah Kabupaten Jepara.

Jepara, Juni 2004

Penulis,

SRI PADMOWATI  
NIM. D4E002047.



## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Halaman Judul .....	i
Lembar Pengesahan .....	ii
Kata pengantar .....	iii
Ringkasan .....	vi
Abstraksi .....	vii
Abstract .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar tabel .....	xii
 <b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Kegunaan Penelitian .....	14
 <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	 <b>17</b>
A. Landasan Teori .....	17
B. Hubungan Variabel .....	37
C. Hipotesis .....	38
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>41</b>
A. Rancangan Penelitian .....	41
B. Ruang Lingkup .....	42
C. Lokasi Penelitian .....	42
D. Variabel Penelitian .....	42
E. Definisi Konseptual .....	43
F. Definisi Operasional .....	43

G. Jenis dan Sumber Data .....	44
H. Instrumen Penelitian .....	45
I. Populasi dan Sampel .....	46
J. Teknik Pengumpulan Data .....	46
K. Teknik Analisa Data .....	47
 <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
A.1. Implementasi Kebijakan .....	50
A.2. Pendidikan dan latihan .....	54
A.3. Partisipasi Pegawai dalam SIMDA .....	59
A.4. Kemampuan Kerja .....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
B.1. Total Skor Variabel Penelitian .....	67
B.2. Uji Hipotesis .....	71
C. Diskusi .....	77
 <b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	84
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

1. *Distribusi Frekuensi*
2. *Kategori Variabel Penelitian*
3. *Hasil Perhitungan Korelasi*
4. *Daftar Pertanyaan*

## DAFTAR TABEL

*Halaman*

Tabel.1.	Penggunaan Progran LAN ( <i>Local Area Networking</i> ) Di Kabupaten Jepara	6
Tabel.2.	Jumlah Karyawan di Lingkungan Kantor/Badan	7
Tabel.3.	Jumlah Komputer, Operator dan Programmer di Unit Kerja Online	8
Tabel.IV.1.	Tanggapan Terhadap Kebijakan SIMDA	51
Tabel.IV.2	Tingkat Kebutuhan Terhadap Fasilitas Intranet	51
Tabel.IV.3.	Tingkat Penyediaan Sarana Intranet Dalam Pembangunan	52
Tabel.IV.4	Tingkat Persetujuan Terhadap Informasi Potensi Daerah	52
Tabel.IV.5.	Tingkat Persetujuan Terhadap Penyediaan Fasilitas Komputer	53
Tabel.IV.6	Tingkat Persetujuan Terhadap Keberhasilan SIMDA Bukan Beban KPDE	53
Tabel.IV.7.	Pemanfaatan Internet Dalam Penyelesaian Pekerjaan	54
Tabel.IV.8	Pendapat Terhadap Kualifikasi Pendidikan Tinggi Dalam Pengelolaan SIMDA	55
Tabel.IV.9.	Pendapat Tentang Kualifikasi Pengelola Data	56
Tabel.IV.10	Tanggapan Terhadap Pengetahuan Teknologi Informasi	56
Tabel.IV.11.	Tanggapan Terhadap Pengelolaan Data dan Informasi	57
Tabel.IV.12	Tanggapan Terhadap Pengadaan Jenis Diklat	58
Tabel.IV.13.	Tanggapan Terhadap Materi Pendidikan Pendukung SIMDA	58
Tabel.IV.14	Tanggapan Terhadap Pengoperasian Intranet Unit Kerja	59
Tabel.IV.15.	Tingkat Kehadiran Pada Pertemuan SIMDA	59
Tabel.IV.16	Keikutsertaan Dalam Rapat Pelaksanaan SIMDA	60
Tabel.IV.17.	Frekuensi Pembahasan SIMDA	60
Tabel.IV.18	Tanggapan Terhadap Sosialisasi SIMDA	61
Tabel.IV.19.	Tingkat Keaktifan Dalam Pertemuan SIMDA	61
Tabel.IV.20	Sharing Terhadap Data dan Informasi	62
Tabel.IV.21.	Pelaksanaan Update Data Internet dan Intranet	62

Tabel.IV.22	Maksimalisasi Jaringan Bagi Kegiatan Administrasi	63
Tabel.IV.23.	Konsultasi Masalah SIMDA	63
Tabel.IV.24	Pemantauan Data dan Informasi Unit Kerja Lain	64
Tabel.IV.25.	Tingkat Keahlian Komputer bagi Pegawai	65
Tabel.IV.26	Penerapan Pendidikan Non Formal Komputer	65
Tabel.IV.27.	Intensitas Keikutsertaan Dalam Pendidikan Latihan	66
Tabel.IV.28	Dukungan Data dan Informasi Pendukung SIMDA	66
Tabel.IV.29	Distribusi Frekuensi Total Skor Variabel Implementasi SIMDA	67
Tabel.IV.30	Distribusi Frekuensi Kategori Variabel Implementasi SIMDA	68
Tabel.IV.31	Distribusi Frekuensi Total Skor Variabel Pendidikan dan Latihan	68
Tabel.IV.32	Distribusi Frekuensi Kategori Variabel Pendidikan dan Latihan	69
Tabel.IV.33	Distribusi Frekuensi Total Skor Variabel Partisipasi Pegawai	69
Tabel.IV.34	Distribusi Frekuensi Kategori Variabel Partisipasi Pegawai	70
Tabel.IV.35	Distribusi Frekuensi Total Skor Variabel Kemampuan Pegawai	70
Tabel.IV.36	Distribusi Frekuensi Kategori Variabel kemampuan Pegawai	71
Tabel. IV.37	Hubungan Antara Pendidikan Latihan dengan Implementasi SIMDA	72
Tabel. IV.38.	Uji Statistik Hubungan pendidikan dan latihan dengan Implementasi SIMDA	73
Tabel. IV.39	Hubungan Antar Partisipasi dengan Implementasi SIMDA	74
Tabel. IV.40	Uji Statistik Hubungan Partisipasi Pegawai dengan Implementasi SIMDA	74
Tabel. IV.41	Hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Implementasi SIMDA	75
Tabel. IV.42	Uji Statistik Hubungan Kemampuan Pegawai dengan Implementasi SIMDA	76
Tabel. IV.43.	Uji Statistik Korelasi Konkordansi Kendall	77

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Keterpaduan dan sinergi dari seluruh penyelenggara negara dalam pembangunan terutama dalam pelaksanaan teknologi informasi sangat dibutuhkan sebagai konsekuensi adanya perkembangan tuntutan pelayanan yang prima dari masyarakat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk telekomunikasi, media dan informatika (*telematika*) secara global telah membawa fenomena baru dengan kecenderungan menguatnya era informasi dalam isu-isu global. Perkembangan ini sekaligus merupakan peluang dan tantangan bagi sektor publik guna peningkatan kinerja pelayanan kepada masyarakat.

Upaya efisiensi, efektifitas serta produktifitas dalam kegiatan pemerintahan termasuk pelayanan kepada masyarakat dan koordinasi antar lembaga pemerintah memerlukan penerapan teknologi informasi secara optimal dengan menerapkan Sistem Informasi Manajemen. Akses informasi yang cepat, akurat dan aman akan berpengaruh terhadap mekanisme pengambilan keputusan pemerintah dalam pembangunan. Dalam proses transformasi informasi tersebut telah memunculkan tantangan dan hambatan bagi lembaga publik dan birokrasi pemerintah untuk mengambil upaya-upaya pemecahan masalah informasi secara optimal.

Satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam pembangunan birokrasi, terlebih lagi dalam rangka Good Government perlu adanya penyampaian informasi dari pemerintah kepada masyarakat secara cepat, tepat dan akurat. Ada 3 aliran informasi dari pemerintah yaitu :

- pemerintah kepada pemerintah
- pemerintah kepada para pengusaha / bisnis
- pemerintah kepada masyarakat

SIMDA dengan sistem jaringan komputer sebagai sarana di dunia pemerintahan sudah menjadi kebutuhan yang mendasar karena selain untuk menyimpan data atau informasi juga dapat menciptakan suatu hubungan antara satu unit kerja dengan unit kerja yang lain, juga menciptakan hubungan antara unit kerja (dinas/instansi) dengan pimpinan (Bupati). Dengan adanya jaringan yang menghubungkan unit kerja tersebut akan memudahkandalam pencarian data dari informasi. Kemudahan pencarian data/informasi sangat sesuai dengan tuntutan baik jajaran pemerintah dan juga masyarakat. Masyarakat membutuhkan data dan informasi untuk dapat mengetahui kinerja yang *responsif, transparan* dan *akuntabilitas* dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Pembuatan informasi dalam SIMDA bukan hal yang mudah, karena dalam pembuatan terdapat berbagai macam kriteria yang harus dipenuhi agar informasi tersebut merupakan informasi yang baik. Menurut Harry Waluya (1957 : 81) informasi harus memenuhi 4 kriteria :

1. *Relevan*
2. *Timeliness*
3. *Accuracy*
4. *Variability*

Sedang menurut Parker (Wahyudi Kumorotomo 2001 : 11) syarat-syarat informasi yang baik adalah :

1. Ketersediaan (*availability*)
2. Mudah dipakai (*comprehensibility*)
3. Relevan
4. Bermanfaat
5. Tepat waktu
6. Keandalan (*reliability*)
7. Akurat
8. Konsisten

Seiring dengan gema reformasi untuk terwujudnya “*Good Governance*” maka Sistem Informasi Manajemen Daerah yang telah dibangun dapat menyediakan data dan informasi yang akan dimanfaatkan untuk mendukung kecepatan penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan kecepatan merespons terhadap tuntutan masyarakat.

Dalam rangka pelaksanaan “*Good Governance*” serta pelaksanaan UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Jepara menetapkan kebijakan SIMDA dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara No.11 tahun 2002 dan dicabut dengan Perda Kabupaten Jepara No. 12 Tahun 2003 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Tupoksi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jepara. Dengan adanya Perda No.12 Tahun 2003 tersebut maka Kantor Pengolahan Data Elektronik menjadi Bidang Data Elektronik pada Badan

Perpustakaan, Arsip Daerah dan Data Elektronik Kabupaten Jepara ( BAPADE) yang ditugasi untuk menyelenggarakan SIMDA.

Tugas pokok Badan Perpustakaan, Arsip Daerah dan Data Elektronik membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang perpustakaan, arsip daerah dan data elektronik. Oleh Badan Perpustakaan, Arsip Daerah dan Data Elektronik diselenggarakan “ *Electronic Government*” yang ditangani Bidang Data Elektronik yang mempunyai tugas melaksanakan pengolahan dan memberikan pelayanan serta menyajikan data, pembinaan dan pengolahan sistem informasi manajemen secara elektronik dan telematika. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Data Elektronik mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana dan program di bidang pengolahan data secara elektronik.
2. Penyusunan dan analisa serta penyiapan berbagai sistem aplikasi.
3. Pengendalian dan pengolahan data.
4. Pengendalian pengoperasian komputer, penyiapan data, penyediaan dan penggunaan serta pengadaan perangkat keras / lunak komputer.
5. Pemberian bimbingan dan pengendalian komputerisasi di lingkungan pemerintah daerah.
6. Penyelenggaraan kerja sama teknik dengan pihak lain yang berhubungan dengan pengolahan data elektronik.
7. Pelaksanaan pembinaan telematika di daerah.
8. Pengadaan distribusi data dan informasi melalui jaringan intranet dan internet.
9. Pelaksanaan urusan tata usaha rumah tangga.
10. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya (Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 12 Tahun 2003).



Bidang Data Elektronik pada Badan Perpustakaan, Arsip Daerah dan Data Elektronik Kabupaten Jepara dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang tercantum dalam Perda Nomor 12 Tahun 2003 tentang pembentukan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jepara didukung 9 personil yaitu :

Kepala Bidang	= 1 orang
Kepala Sub Bidang	= 2 orang
Staf	= 6 orang

Personil yang berjumlah 9 orang mempunyai kemampuan teknologi komputer antara lain :

- Programmer = 4 orang
- Ahli Jaringan = 1 orang
- Operator = 4 orang

Dukungan kualifikasi personil merupakan faktor yang pokok dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Jumlah personil di Bidang Data Elektronik berdasarkan jenis pendidikan formal menunjukkan bahwa sebagian besar jejang pendidikan relatif tinggi dimana 66,67% mempunyai pendidikan formal lulus perguruan tinggi.

Pengembangan "*Sistem Informasi Manajemen Daerah*" tidak cukup hanya ditunjang pendidikan formal yang tinggi, tetapi juga harus didukung oleh personil yang mempunyai kemampuan di bidang teknologi informasi yang handal. Hal ini masih dirasa kurang di Pemerintah Kabupaten Jepara dan kekurangan ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Pengguna Program LAN (*L ocal Area Networking*)**  
**Di Kabupaten Jepara**

No.	Bagian	Jumlah Fasilitas Server	Prosentase
1.	Kas Daerah	1	3,85
2.	Umum	3	11,54
3.	Kesejahteraan Masyarakat	1	3,85
4.	Pemerintahan	2	7,69
5.	Hukum dan Organisasi	1	3,85
6.	Perekonomian dan Pembangunan	1	3,85
7.	Produksi dan Penanaman Modal	2	7,69
8.	Kepegawaian	2	7,69
9.	Bappeda	1	3,85
10.	Keuangan	1	3,85
11.	BAPADE	6	23,08
12.	Yantap	1	3,85
13.	Satpol PP	1	3,85
14.	Banwasda	1	3,85
15.	Bakesbanglinmas	1	3,85
16.	BKD	1	3,85
	<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

*Sumber : Bidang Data Elektronik BAPADE Tahun 2004.*

Jumlah tersebut masih dirasa sangat kurang dibanding dengan jumlah unit kerja yang sudah terhubung dengan jaringan intranet. Hal ini dapat terlihat pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel. 2.**  
**Jumlah Karyawan di Lingkungan Kantor / Badan**

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Sekretariat Daerah :	
	a. Bag. Umum	67
	b. Bag. KU	49
	c. Bag. Asset	14
	d. Bag. Pemberdayaan Masyarakat	19
	e. Bag. Pemerintah	18
	f. Bag. Hukum Organisasi	13
	g. Bag. Inkom	17
	h. Bag. Perekonomian	18
	i. Bag. Pengendalian	17
	j. Bag. Kesejahteraan Masyarakat	17
2.	Badan Perencanaan pembangunan Daerah	39
3.	Badan Kepegawaian Daerah	56
4.	Badan Pengawasan Daerah	27
5.	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	36
6.	Badan Kesatuan Bangsa Linmas	36
7.	Kantor Pelayanan Terpadu Satu Atap	19
	<b>Jumlah</b>	<b>462</b>

Jumlah dinas / instansi di jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara yang terhubung jaringan sebanyak 17 unit kerja, yang terdiri dari 15 Badan, 2 Kantor,, 10 Bagian dengan jumlah pegawai sebanyak 462 orang. Terkait dengan kebijakan "*Sistem Informasi Manajemen Daerah*" maka jumlah karyawan yang sudah dididik dan dilatih dengan teknologi informasi masih sangat sedikit sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
**Jumlah Komputer, Operator dan Programmer di Unit Kerja Online**

No.	Unit Kerja	Jumlah Struktural	Jumlah		
			Komputer	Operator	Programmer
1	2	3	4	5	6
1.	Sekretariat Daerah :				
	a. Bag. Umum	4	5	5	-
	b. Bag. KU	5	9	11	1
	c. Bag. Asset	4	4	4	-
	d. Bag. Pemberdayaan Masyarakat	4	4	4	-
	e. Bag. Pemerintah	4	3	3	-
	f. Bag. Hukum Organisasi	4	3	3	-
	g. Bag. Inkom	4	2	4	-
	h. Bag. Perekonomian	4	3	3	-
	i. Bag. Pengendalian	4	5	5	-
	j. Bag. Kesejahteraan Masyarakat	4	4	4	-
2.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	17	22	15	1
3.	Badan Kepegawaian Daerah	16	15	14	1
4.	Badan Pengawasan Daerah	13	8	8	-
5.	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	4	2	2	-
6.	Badan Kesatuan Bangsa Linmas	13	2	2	-
7.	Kantor Pelayanan Terpadu Satu Atap	4	5	5	-
	<b>Jumlah</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>3</b>

Hasil ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kebijakan "*Sistem Informasi Manajemen Daerah*" karena juga akan berpengaruh terhadap partisipasi karyawan dalam memanfaatkan fasilitas yang sudah ada dan masih menyenangi cara tradisional yang dilakukan secara manual. Sudah diadakan pendidikan dan latihan dan juga sosialisasi akan tetapi kenyataannya masih belum banyak yang memanfaatkan hasil pendidikan dan latihan dan partisipasi pegawai, hal ini disebabkan rendahnya minat menggunakan sistem informasi manajemen dalam pelaksanaan tugas.

Jumlah personil dan disertai kualitas yang ada, Bidang Data Elektronik Pada BAPADE dalam rangka melaksanakan kebijakan "*Sistem Informasi Manajemen Daerah*" di Kabupaten Jepara telah dikembangkan aplikasi antara lain :

- SIM Keuangan
- SIM Gaji
- SIM Perundang-undangan
- SIM Monografi
- SIM Pegawai
- SIM Barang ( dalam proses)
- SIM Anggaran Kinerja
- SIM Laporan POP
- SIM IMB
- SIM Ijin Pariwisata
- SIM Ijin Usaha Angkutan
- SIM Ijin Penggunaan Tanah
- SIM Usaha Perdagangan
- SIM HO
- SIM Ijin Reklame

Paradigma yang tersirat dalam UU No.22 tahun 1999 telah mengisyaratkan bahwa Pemerintah Indonesia perlu dengan segera melaksanakan *e-government*. Paradigma ini pertama kali dikembangkan oleh Thomas S. Kuhn dalam Joel Asthur

Baker (1999; 38) menyatakan bahwa faktor informasi merupakan faktor yang paling dominan dalam pelaksanaan *good governance*.

Inpres No. 6 Tahun 2001 Tanggal 24 Mei 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan telematika Indonesia menyebutkan bahwa pendayagunaan telematika berfungsi :

1. Mempersatukan bangsa dan memberdayakan masyarakat.
2. Melayani kebutuhan masyarakat.
3. Mengembangkan infrastruktur nasional.
4. Meningkatkan kapasitas dan teknologi telematika.
5. Mengembangkan *government on-line*
6. Meningkatkan Tim Koordinasi Telematika Indonesia (TKTI).

Dalam rangka pelaksanaan SIMDA Kabupaten Jepara ternyata masih mengalami beberapa hambatan. Hambatan ini berupa hambatan internal maupun eksternal. Hambatan internal yang dihadapi antara lain masih rendahnya kemampuan kerja aparatur pelaksana. Fenomena ini juga disebutkan oleh Hadari Nanawi ( 1989 : 73) dimana :

- a. Pelaksanaan tugas-tugas umum memprihatinkan, kurang efisien dan efektif.
- b. Masih adanya aparatur pemerintah yang belum bersih dan berwibawa sehingga cenderung merusak kewibawaannya sebagai pelaksana negara.
- c. Adanya aparatur pemerintah yang kemampuannya dalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan masih relatif rendah, sehingga belum berlangsung efektif dan efisien.

JB Kristiadi (Gema Telematika, 2001) menyebutkan bahwa pelaksanaan sistem pelatihan akan sangat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan sistem pendidikan yang baik akan memberikan dukungan yang positif. Penerapan SIMDA di Kabupaten Jepara belum sepenuhnya diikuti dengan

berbagai pendidikan dan latihan. Ada kesan bahwa pendidikan dan latihan di bidang informasi bukan masalah yang utama. Hal ini juga disebutkan dalam Laporan Penerapan E-GOV Propinsi Jawa Tengah dimana pelaksanaan kebijakan ini belum sepenuhnya didukung oleh sistem pendidikan dan latihan.

Disamping itu rendahnya kemampuan kerja, maka terlihat bahwa masih rendahnya implementasi kebijakan SIMDA di Kabupaten Jepara disebabkan masih rendahnya partisipasi dinas/instansi dalam pengembangan sistem informasi. Laporan penerapan *E-GOV* (2002:4) menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan ini adalah :

1. Rendahnya kualitas SDM
2. Tidak lengkapnya infratraktur
3. Kesulitan standar informasi karena masing-masing dinas masih tidak peduli terhadap arti pentingnya informasi.

Permasalahan diatas telah memberikan gambaran bahwa pelaksanaan SIMDA bukan merupakan masalah yang mudah. Partisipasi dinas/instansi terkait sangat dibutuhkan dalam pengembangan SIMDA tersebut. Ramelan Surbekti (1984 : 89) menunjukkan bahwa partisipasi adalah kegiatan aktual yang dapat diobservasi yang mencerminkan hak dan kewajiban yang melekat pada struktur tertentu.

Partisipasi ini antara lain terwujud :

- a. Kegiatan aktual.
- b. Bisa diobservasikan.
- c. Hak dan kewajiban.
- d. Melekat pada struktur tertentu.

Uraian diatas telah memberikan gambaran bahwa implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara masih belum terlaksana dengan baik sebagai akibat masih rendahnya dukungan sistem pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai / unit kerja kurang serta kemampuan kerja pegawai yang masih terbatas. Adapun judul yang diajukan adalah “ ***IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAERAH DI KABUPATEN JEPARA : Hubungan Pendidikan Latihan, Partisipasi dan Kemampuan Kerja Pegawai dengan Implementasi SIMDA***”.

## **B. IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH**

### **B.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan keadaan dari latar belakang di atas dan pengamatan-pengamatan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya dukungan instansi dalam upaya mengembangkan jaringan sistem informasi manajemen daerah.
- b. Kurangnya minat pegawai mengikuti diklat berbasis Teknologi Informasi.
- c. Kurangnya tampilan data yang mempunyai nilai informatif.
- d. Rendahnya kemampuan kerja pegawai dalam penerapan SIMDA dan manfaatnya.
- e. Kurang meratanya kemampuan Teknologi Informasi.



## **B.2. Perumusan Masalah**

Memperhatikan identifikasi masalah yang muncul dalam implementasi SIMDA tersebut, maka penelitian ini merumuskan masalah penelitian antara lain :

1. Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara pendidikan/latihan dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara ?
2. Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara partisipasi dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara ?
3. Apakah ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara ?
4. Apakah ada hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara pendidikan dan latihan, partisipasi serta kemampuan kerja dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan Penelitian merupakan langkah awal yang penting dalam setiap penelitian dan pandangan tersebut tentu saja dipengaruhi oleh disiplin ilmu masing-masing. Sutrisno Hadi (1987:4) menyatakan bahwa tujuan penelitian adalah sebuah usaha untuk menemukan dan mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sementara Masri Singarimbun (1981 : 24 ) menyatakan bahwa tujuan penelitian adalah untuk menerangkan dan mengungkapkan hubungan-hubungan yang sistematis antara dua atau lebih fenomena sosial.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengkaji dan menganalisis hubungan antara pendidikan/latihan dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara.
2. Mengkaji dan menganalisis hubungan antara partisipasi dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara.
3. Mengkaji dan menganalisis hubungan antara kemampuan kerja dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara.
4. Mengkaji dan menganalisis hubungan secara bersama-sama antara pendidikan dan latihan, partisipasi serta kemampuan kerja dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara.

#### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran ilmiah pada Pemerintah Kabupaten Jepara dalam mengimplementasikan SIMDA dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat diketahui :

- a. Analisis hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan implementasi sistem informasi manajemen daerah di Kabupaten Jepara.

- b. Analisis hubungan antara partisipasi dengan implemetasi sistem informasi manajemen daerah di Kabupaten Jepara.
- c. Analisis hubungan antara kemampuan kerja dengan implementasi sistem informasi manajemen di Kabupaten Jepara.

**2. Kegunaan Praktis :**

- a. Dapat memberikan gambaran tentang strategi implementasi sistem informasi manajemen daerah di Kabupaten Jepara.
- b. Dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian lanjutan yang masih relevan dengan penelitian ini.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. LANDASAN TEORI**

Penelitian ilmiah adalah suatu bentuk penelitian dengan cara berfikir dan bertindak secara sistematis. Sebab itu kajiannya perlu didukung oleh suatu landasan teori yang diperoleh dari literatur maupun berbagai referensi. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan implementasi kebijakan publik, maka pembahasan dimulai dari kebijakan publik dan implementasi kebijakan publik serta teori model implementasi.

#### **1. KONSEP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN**

##### **a.1. Pengertian Kebijakan Publik**

Pengertian Kebijakan Publik ada beraneka ragam, kalau dilihat dari segi istilah "*policy*" (kebijaksanaan) sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (*goals*), program, keputusan, undang-undang, ketentuan-ketentuan, usulan-usulan rancangan besar (Abdul Wahab, 1997 : 12).

Kebijaksanaan mungkin suatu deklarasi mengenai suatu dasar bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program aktivitas-aktivitas tertentu. Menurut Friedrich (dalam Abdul Wahab, 1997 : 12) kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh

seorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Anderson (dalam Abdul Wahab 1991:13) merumuskan kebijakan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *policy* adalah suatu tindakan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu dan bukan sekedar keputusan atau melakukan sesuatu. Pengertian publik menurut Islamy (1988:1-6) "publik mempunyai dimensi agak banyak, secara sosiologis kita tidak boleh menyamakan dengan masyarakat". Pengertian masyarakat diartikan sebagai "sistem antar hubungan sosial dimana manusia hidup atau tinggal secara bersama-sama". Di dalam masyarakat tersebut terdapat norma-norma atau nilai-nilai tertentu yang mengikat atau membatasi kehidupan anggota-anggotanya.

Makna publik diartikan sebagai "kumpulan orang-orang yang menaruh perhatian minat atau kepentingan yang sama", tidak ada norma atau nilai yang mengikat atau membatasi perilaku publik sebagaimana halnya pada masyarakat, karena publik itu sulit dikenali sifat-sifat kepribadiannya (identitasnya) secara jelas. Satu hal yang menonjol adalah mereka mempunyai perhatian dan minat yang sama.

Pengertian kebijakan publik (*public policy*) menurut Dye (1978:3) "*is whatever government, choose to do or not to do is the goal or purposes of government program*" (kebijakan publik adalah pilihan apapun oleh pemerintah baik untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu. Kebijakan publik itu berupa sasaran atau tujuan program-program pemerintah).

Nakamura dan Smallwood (dalam Santoso, 1988:6 ) melihat kebijakan publik dalam tiga bagian yaitu lingkungan perumusan kebijakan, lingkungan pelaksanaan dan lingkungan penilaian kebijakan, yang berarti kebijakan publik merupakan serangkaian instruksi dari para pembuat keputusan kepada pelaksana kebijakan yang menjelaskan tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu.

Derbyshire (dalam Wibawa, 1994:49-50) memberikan batasan kebijakan publik sebagai sekumpulan rencana kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan efek perbaikan terhadap kondisi sosial dan ekonomi. Batasan tersebut tidak menyebutkan siapa pelaku atau pengambil kebijakan publik itu, tetapi pada bagian lain menyebutkan bahwa kebijakan publik merupakan produk akhir setiap pemerintahan, dalam arti merupakan produk akhir antara eksekutif dengan wakil rakyat (legislatif).

Releven dengan pengertian di atas Edwards dan Sharkansky 1978 (dalam Islamy 1997:18-19) mengartikan *publik policy* hampir

mirip dengan definisi Dye tersebut diatas yaitu “ ...*“is what government say and, or not to do. It is the goals or purposes of government program...”* ( “ .... Adalah apa yang dinyatakan dan dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh pemerintah ....” ). Kemudian mereka mengatakan bahwa kebijakan publik itu dapat ditetapkan secara jelas dalam peraturan-peraturan perundang-undangan atau dalam bentuk pidato-pidato pejabat teratas pemerintah ataupun berupa program-program dan tindakan-tindakan yang dilakukan pemerintah.

#### a.2 Implementasi Kebijakan Publik

Tujuan mempelajari implementasi kebijakan yakni untuk memahami apa yang terjadi setelah suatu program dirumuskan serta apa dampak yang timbul dari program kebijakan tersebut, yang bukan hanya terkait dengan persoalan administrasi tetapi juga mengkaji faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap proses implementasi dari kebijakan pemerintah.

Implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, Udoji (Abdul Wahab, 2002:59) menyatakan pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang sangat penting bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuatan kebijakan. Kebijakan-kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan tapi dalam arsip kalau tidak di implementasikan.

Van Meter dan Van Horn (dalam Abdul Wahab, 2002:65) merumuskan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu, pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Kebijakan yang telah dirumuskan bisa mengalami kegagalan pada tahap implementasi. Menurut Hogwood dan Guun yang dikutip Abdul Wahab (2002:61) membagi pengertian kegagalan kebijaksanaan dalam dua kategori yaitu tidak terimplementasi dan implementasi yang tidak berhasil. Tidak terimplementasi berarti bahwa suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana, mungkin yang terkait didalam pelaksanaannya tidak mau bekerja sama, mereka telah bekerja tidak efisien, bekerja setengah hari atau karena mereka tidak sepenuhnya menguasai permasalahan.

Implementasi yang tidak berhasil biasanya terjadi manakala suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi eksternal ternyata tidak menguntungkan (pergantian kekuasaan, bencana alam dan sebagainya). Kebijaksanaan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki, biasanya kebijakan yang memiliki resiko untuk gagal disebabkan oleh faktor-faktor pelaksanaannya yang jelek (*bad*



*execution*), kebijakannya sendiri memang jelek (*bad policy*) atau kebijakannya berhasil jelek (*bad luck*).

Kegagalan implementasi kebijakan yang ditolak kelompok sasaran atau kelompok sasaran tidak menerima kebijakan dapat disebabkan oleh berbagai alasan, (1) kelompok sasaran tidak membutuhkan atau tidak memperoleh manfaat dari kebijakan tersebut, ini dimungkinkan isi kebijakan tidak menyentuh kepentingan mereka; (2) kelompok sasaran tidak menyadari manfaat dari kebijakan tersebut dan oleh karenanya mereka tidak merasa membutuhkannya ; (3) kelompok sasaran tidak menyukai birokrat pelaksananya.

Pelaksanaan kebijakan publik dalam masyarakat akan menimbulkan konsekuensi-konsekuensi baik yang berupa dampak positif (*intended*) yang diharapkan oleh pembuat kebijakan, dalam pelaksanaannya banyak membawa manfaat bagi pemerintah maupun dampak yang tidak diharapkan atau dampak negatif (*unintended*). Dampak positif maupun negatif sangat dipengaruhi lingkungan (*environment*) dan akan menjadi umpan balik yang akan dimanfaatkan oleh perumus kebijakan publik sebagai masukan baru (Islamy,1997 : 115).

### a.3. Teori atau Model Implementasi Kebijakan Publik

Konsep implementasi yang dijelaskan diatas maka untuk menganalisa bagaimana proses implementasi kebijakan itu berlangsung terdapat sejumlah pandangan teori implementasi kebijakan yang dapat dijadikan acuan untuk mengefektifkan implementasi suatu kebijakan.

Ada sejumlah pandangan tentang teori implementasi kebijakan yang dapat ditemui pada berbagai literatur atau kepustakaan yang berusaha menjelaskan proses implementasi agar bisa dilaksanakan secara efektif antara lain *Model sistem politik* yang berjudul "*An Approach in The Analisis of Political System*" memanfaatkan konsep-konsep dari teori informasi (masukan, proses keluaran dan umpan balik) dalam menganalisa kebijakan atau sering kali disebut menggunakan dasar teori sistem (Islamy, 1997). Model ini memandang kebijakan publik sebagai respons suatu sistem politik terhadap kekuatan-kekuatan lingkungan (sosial, ekonomi, politik, kebudayaan, keamanan, geografis, dan sebagainya), sehingga dengan demikian maka kebijakan publik adalah merupakan hasil (*outputs*) dari suatu sistem politik.

Sistem politik menurut Easton ( dalam Islamy, 1998) terdiri dari sejumlah lembaga-lembaga dan aktivitas-aktivitas politik dalam masyarakat yang berfungsi merubah tuntutan-tuntutan (*demands*), dukungan-dukungan (*supports*) dan sumber-sumber (*resources*)

menjadi keputusan-keputusan atau kebijakan-kebijakan yang bersifat otoritatif (sah dan mengikat) bagi seluruh anggota masyarakat. Dengan formulasi lain. Sistem politik terdiri dari :

- 1) Sub sistem masukan (*inputs*), terdiri dari tuntutan-tuntutan, dukungan-dukungan dan sumber-sumber.
- 2) Sub sistem proses (*with inputs*), proses merubah masukan menjadi keluaran, atau disebut juga proses konvensi atau kotak hitam.
- 3) Sub sistem keluaran (*outputs*), hasil atau produk konversi yang berupa keputusan atau kebijakan.
- 4) Sub sistem lingkungan (*environment*), yaitu faktor-faktor dari luar yang mempengaruhi sistem politik (seperti sosial, ekonomi, politik, kebudayaan, keamanan, geografis dan seterusnya).
- 5) Sub sistem umpan balik (*feed back*), yaitu dampak dari pelaksanaan keputusan atau kebijakan baik yang positif atau negatif.

Model Van Meter dan Van Horn 1975 (dalam Abdul Wahab, 1991:78), disebut sebagai “ *A Model of the Policy Implementation Process*” (model proses implementasi kebijaksanaan), dalam teorinya beranjak dari argumen bahwa perbedaan-perbedaan dalam proses

implementasi akan dipengaruhi oleh sifat kebijaksanaan yang akan dilaksanakan.

Van Meter dan Van Horn membuat tipologi kebijakan menurut (a) jumlah masing-masing perubahan yang akan dihasilkan; (b) jangkauan atau lingkup kesepakatan terhadap tujuan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses implementasi.

Implementasi kebijakan kebanyakan akan berhasil apabila perubahan yang dikehendaki relatif sedikit, sementara kesepakatan terhadap tujuan terutama dari mereka yang mengoperasikan program relatif tinggi.

Sedangkan Implementasi kebijakan menurut Grindle (1980) ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Pernyataan Grindle ini kiranya tidak jauh berbeda dengan pendapat dari Van Meter dan Van Horn juga dari pandangan Hood serta Hogwood dan Gunn di atas yaitu mereka melihat implementasi dan ketergantungan terhadap lingkungan serta pemisahan proses politik dan administrasi, pendapat mereka tidak jauh berbeda dengan apa yang telah dilakukan dalam studi-studi kelembagaan yang melihat ada tiga dimensi analisis dalam suatu organisasi yaitu tujuan, pelaksanaan tugas, dan kaitan organisasi dengan lingkungan. Katz (dalam Easton, 1986 :174).

Ide dasar Grindle (Ryant Nugroho 2003 : 174) adalah setelah kebijakan ditransformasikan menjadi aksi program maupun proyek

individual dan biaya telah disediakan, maka implementasi kebijakan dilakukan, keberhasilan ditentukan / tergantung pada implementasi dari program itu.

Isi kebijakan mencakup (1) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan, (2) Jenis manfaat akan dihasilkan, (3) Derajat perubahan yang diinginkan, (4) Kedudukan pembuatan kebijakan, (5) Siapa pelaksana program dan, (6) Sumber daya yang dikerahkan. Kebijakan yang menyangkut banyak kepentingan yang saling berbeda lebih sulit diimplementasikan dibandingkan yang menyangkut sedikit kepentingan.

Model Mazmanian dan Sabatier menunjukkan Implementasi kebijakan merupakan fungsi dari tiga variabel yaitu : (a) karakteristik masalah, (b) struktur manajemen program yang tercermin dalam berbagai macam peraturan yang mengoperasionalkan kebijakan, dan (c) proses implementasi.

Pemikiran mereka menganggap suatu implementasi kebijakan akan efektif apabila birokrasi pelaksananya memenuhi apa yang telah digariskan oleh peraturan (petunjuk pelaksana, petunjuk teknis), sehingga model ini sering disebut sebagai model *top-down*, sehingga dengan demikian maka tujuan dan sasaran dari program harus jelas dan konsisten, karena itu merupakan standar evaluasi dan sarana yang legal bagi birokrasi, karena kebijakan adalah independen terhadap perubahan kondisi fisik dan sosial yang dikehendaki.

Pandangan Hogwood dan Gunn (Abdul Wahab, 1991:78) yaitu model yang dipakai sering disebut "*the top down approach*". Dikemukakan bahwa untuk mengimplementasikan kebijaksanaan secara sempurna (perfect implementation) diperlukan berbagai persyaratan tertentu yaitu :

- 1) Kondisi eksternal yang dihadapi oleh Badan atau Instansi pelaksana tidak akan menimbulkan gangguan atau kendala yang serius.
- 2) Tersedianya waktu dan sumber-sumber yang memadai.
- 3) Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia.
- 4) Kebijakan yang akan di implementasikan didasari oleh sesuatu hubungan kausalitas yang handal.
- 5) Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya.
- 6) Hubungan saling ketergantungan harus kecil.
- 7) Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan.
- 8) Tugas-tugas dirinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
- 9) Komunikasi dan koodinasi yang sempurna.
- 10) Pihak-pihak yang mempunyai wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

Para ahli mengembangkan berbagai model untuk menganalisa kebijakan publik, masing-masing model mempunyai karakteristik sendiri-sendiri dan penganjurnya selalu mengatakan bahwa modelnya yang paling baik (efektif) untuk menganalisis kebijakan publik, penganjur model lain juga mengatakan demikian. Namun, tidak ada satupun model dianggap "paling baik" karena masing-masing model memusatkan perhatiannya pada aspek kehidupan politik yang berbeda

(Islamy, 1998). Pada penelitian ini maka digunakan model dari Hogwood dan Gunn (Abdul Wahab, 1991:71-78), hal ini lebih disebabkan karena kriteria yang diajukan lebih tepat terutama berkaitan dengan pelaksanaan SIMDA yaitu dengan melihat pendidikan dan latihan, kemampuan dan partisipasi pegawai.

## **2. KONSEP PENDIDIKAN DAN LATIHAN**

Menurut Kaufman (dalam Siagian, 1989 : 37) pendidikan adalah sebagai proses yang memberikan kepada peserta didik keterampilan, pengetahuan, sikap yang menunjukkan mereka hidup dan bekerja dalam negaranya manakala mereka sudah tamat dari lembaga pendidikan. Latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang/ sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektif dan produktifitas kerja dirasakan perlu ditingkatkan secara terarah dan programatik.

Upaya untuk mewujudkan terciptanya insan yang terdidik dapat dilaksanakan dengan :

- a. Pendidikan Formal, yaitu segala pengetahuan yang diberikan oleh sistem sekolah umum dari tingkat dasar sampai dengan perguruan tinggi ( SD/MI, SMP/MTs, SMU/MA, PT ).

- b. Pendidikan Non Formal, yaitu semua pendidikan yang tidak dilangsungkan oleh lembaga sekolah umum tetapi ditempat-tempat kursus atau balai latihan.
- c. Pendidikan Informal, yaitu pembelajaran di setiap bidang kehidupan merupakan proses fungsi kehidupan sehari-hari. Sehingga pendidikan informal terjadi selama manusia berada dilingkungan belajar dari apa yang didengar dan dilihat sehingga mempengaruhi tingkah lakunya.

Pendidikan sangat penting karena mempunyai fungsi antara lain :

- a. Dasar memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bidang yang dipilih atau yang dipelajari seseorang.
- b. Malatih manusia untuk berpikir secara rasional dan menggunakan keserdasan kearah yang tepat, malatih manusia menggunakan akalny dalam kehidupan sehari-hari baik dalam berfikir, menyatakan pendapat maupun bertindak.
- c. Memberikan kemampuan dan keterampilan kepada manusia untuk merumuskan pikiran, pendapat yang hendak disampaikan kepada orang lain secara logis dan sistematis sehingga mudah dimengerti.

Pendidikan mencakup segala usaha dan perbuatan dari generasi tua untuk mengalihkan pengalaman, pengetahuan, kecakapan, serta



ketrampilan pada generasi muda untuk mengalihkan fungsi hidupnya dalam pergaulan bersama dengan sebaik-baiknya.

Pada dasarnya tujuan diadakannya pendidikan latihan adalah sebagai berikut :

1. Membina, memelihara dan meningkatkan dedikasi pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, Negara dan pemerintah Republik Indonesia.
2. Meningkatkan mutu Pegawai Negeri Sipil agar lebih mampu dan tinggi motivasinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dipercayakan kepadanya secara berdaya guna dan berhasil guna.
3. Membina Pegawai Negeri Sipil agar menjadi manusia yang mampu, mempunyai motivasi serta berdedikasi tinggi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa untuk mencapai tujuan nasional.
4. Mengusahakan perbaikan sikap dan kepribadian Pegawai Negeri Sipil serta dedikasinya sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan sedang maupun yang akan dijabatnya.
5. Meletakkan dasar bagi terwujudnya sistem penghargaan berdasarkan prestasi kerja dan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil.
6. Membina kesatuan berpikir dan kasatuan bahasa dikalangan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka terwujudnya kesatuan gerak yang meliputi pembinaan kerja sama.

7. Melaksanakan usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai negeri yang meliputi pengembangan, peningkatan dan pemeliharaan keterampilan.
8. Mengembangkan dan membina Pegawai Negeri Sipil agar mampu, mempunyai motivasi serta berdedikasi tinggi dalam melaksanakan program-program pembangunan.

Menurut Edwin B. Flippo ( dalam Malahayu, 2000:68), *education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment* (pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh). Selanjutnya dikatakan bahwa “ *training is the act of increasing knowledge and skill for doing particular job* ( latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan ketrampilan kerja

Menurut Jan Bella (Dalam Malahayu, 2000:69) pendidikan latihan sama dengan pengembangan yaitu proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun majerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lam dan biasanya menjawab “ Why”. Latihan berorientasi pada pertanyaan “ How”.

Investasi terpenting yang dilakukan suatu orgnasasi adalah dibidang SDM. Alasan yang sangat penting untuk mengatakan dalam menghadapi tantangan pada masa mendatang. Pengalaman berorganisasi menunjukkan

bahwa karyawan selalu memerlukan peningkatan pengetahuan , ketrampilan dan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Tuntutan yang dilakukan untuk pengembangan SDM ( Siagian, 2001:198) ada 4 alasan utama :

1. Pengetahuan karyawan perlu pemutihan. Pengetahuan yang kadaluwarso tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman. Di kalangan luar diakui bahwa salah satu ciri dunia dewasa ini adalah perkembangan dan pengetahuan sangat berkembang secara cepat. Ketidaktanggapan terhadap perkembangan zaman akan berakibat pada ketertinggalan seseorang terhadap pengetahuan dan ketrampilan.
2. Adanya pergeseran dalam nilai sosial budaya telah berpengaruh pada kemampuan seseorang.
3. Persamaan hak memperoleh pekerjaan dengan menghilangkan deskriminasi laki-laki dan perempuan.
4. Kemungkinan perpindahan pegawai merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasi bahwa mobilitas pegawai selalu terjadi baik tingkat manajerial, perofesional, bahkan teknis operasional.

### **3. KONSEP PARTISIPASI**

Partisipasi merupakan salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar semua pihak terkait ikut membantu mendukung terwujudnya sistem informasi daerah yang mantap, sehingga partisipasi terhadap sistem informasi daerah

yang mantap merupakan keterlibatan emosional dari orang-orang satuan kelompok dan ikut bertanggung jawab. Secara etimologis partisipasi berarti ikut ambil bagian atau ikut serta. Menurut Kaith Davis ( Santosa Poetro, 1988:13) partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental dan emosi orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan.

Ada tiga unsur penting yang dimaksud Keith Davis :

1. Bahwa partisipasi sesungguhnya merupakan suatu keterlibatan mental dan perasaan, lebih daripada semata-mata atau hanya keterlibatan secara jasmani.
2. Kesediaan memberikan sesuatu sumbangan kepada usaha mencapai tujuan kelompok. Ini berarti bahwa terdapat rasa senang, kesukarelaan untuk membantu kelompok.
3. Tanggungjawab merupakan segi yang menonjol dari rasa menjadi anggota. Diakui sebagai anggota artinya ada rasa "*sense of belonging*".

Partisipasi semakin meningkat apabila mereka semakin merasakan manfaat. Oleh sebab itu perlu terus dikembangkan manfaat pembangunan sehingga terdapat partisipasi. Partisipasi pada kelompok sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan kelompok.
- b. Adanya komunikasi dua arah atau banyak arah antara pemimpin dan anggota.
- c. Sangat dipengaruhi oleh kondisi.
- d. Luasnya partisipasi menyebabkan minat dan keterbatasan mereka dalam membahas masalah.

Frans Seda (1970:60) menyebutkan bahwa partisipasi masyarakat dalam pembangunan sangat dipengaruhi oleh:

- a. Kemampuan merencana atau tingkat pendidikan.
- b. Komunikasi yang terus menerus.
- c. Gagsan yang jelas.
- d. Membangkitkan kesadaran tanpa kekerasan.

Dalam suatu organisasi yang mengembangkan SIMDA harus selalu melakukan sistem data prosesing dalam mendukung pengambilan keputusan. Siagian (2001: 118) menyebutkan bahwa sumber data dapat bersifat internal dan eksternal. Sumberdata internal adalah komponen organisasi dimana hubungan antar unit kerja harus selalu bersifat terus menerus dan terbuka sehingga data dapat diolah dengan cepat dan akurat terutama dalam proses pengambilan keputusan.

#### 4. KONSEP KEMAMPUAN KERJA

Istilah kemampuan sering dianalogikan dengan kata "*ability*" atau "*skill*" yang artinya "kecakapan". Kemampuan menunjuk pada kualitas penampilan. Setiap orang yang dapat menunjukkan kemampuannya dengan keluaran atau penampilan yang berkualitas tinggi dapat disebut cakap.

Waxley dan Tuhl (1952:6) menggunakan empat dimensi sebagai unsur pengukuran profesionalisme pegawai, yaitu *Job knowledge*, *motivation*, *interpersonal relation with other* dan *supervision required*. Masing-masing nilai diuraikan sebagai berikut :

1. *Job knowledge*, yaitu penilaian yang menyangkut pengetahuan pegawai tentang prosedur dan bahan-bahan termasuk dalam semua fase pekerjaan, aspek ini erat kaitannya dengan tingkat pendidikan normal serta jenis pelatihan (training) yang pernah diikuti pegawai. Selain pengalaman kerja juga banyak memberi kontribusi terhadap keahlian dan ketrampilan pegawai.
2. *Motivation*, yaitu dorongan yang kuat untuk bekerja pada hari kerja. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh kinerja manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai.
3. *Inter Personal Relation With Other*, adalah kinerja dari pegawai untuk bekerja dengan rekan-rekannya atau dengan atasannya. Hal ini berhubungan dengan kinerja negosiasi dan ketersediaan saluran komunikasi yang efektif tercipta dalam organisasi.
4. *Supervisor required* adalah kinerja dari pegawai untuk memecahkan masalah dengan pengawasan yang terbatas. Kinerja tersebut selain membutuhkan daya kreatifitas individu pegawai, juga tergantung dari kecil atau besarnya kewenangan yang dilimpahkan oleh atasan kepada bawahan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi karena merupakan faktor penggerak roda organisasi. Steers (1985:21) menjelaskan bahwa kemampuan kerja pegawai adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh dan bersungguh-sungguh bekerja, berdaya guna untuk melaksanakan pekerjaan sehingga memungkinkan suatu tujuan yang akan tercapai.

Thoha (1999:154) dijelaskan bahwa kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Kemampuan kerja menurut Robin (2000:82) adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dan pekerjaan. Kemampuan dapat terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan mencerminkan kecakapan dan pengalaman. Dengan kemampuan dalam bidang teknologi informasi ditunjang dengan pendidikan formal yang lain maka tugas dapat dilakukan secara cepat dan akurat sehingga pelayanan yang baik dapat terwujud. Kemampuan kerja dalam organisasi harus selalu ditingkatkan karena kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu pelayanan pegawai kepada atasan maupun kepada masyarakat.

## **B. HUBUNGAN VARIABEL**

### **1. Hubungan Pendidikan Latihan Dengan implementasi Sistem Informasi Daerah.**

Sukarno dalam Kumorotomo (2001) menyebutkan bahwa belum adanya "*Computerize minded*" dikalangan pejabat publik. Untuk itu perlu adanya upaya yang mengatasi kelemahan itu hendaknya terus dilaksanakan karena perubahan ke arah otomatisasi tidak dapat dihindari lagi. Langkah tersebut antara lain lewat pendidikan dan latihan (ketrampilan) dengan memanfaatkan perkakas komputer, pengembangan sistem kearsipan yang lebih efisien, inventarisasi perangkat (keras, lunak dan pranata komputer), penataran tata informasi manual yang siap dikomputerisasi, penetapan jaringan informasi antar dan intra sektor serta pengembangan fungsi pusat dan sektoral.

### **2. Hubungan Partisipasi Dengan Implementasi Sistem Informasi Daerah.**

Seseorang yang berpartisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya (egonya) yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan dirinya berarti keterlibatan pikiran dan perasaan sehingga seseorang melakukan kegiatan karena menurut pikiran dan perasaan setuju atau senang hati bahkan "harus" melakukannya.

Partisipasi khususnya dalam menghimpun dan mengolah data di sektor masing-masing sangat dibutuhkan dalam mewujudkan SIMDA yang informatif



dan dinamis. Tanpa partisipasi dari unit kerja implementasi SIMDA akan tersendat.

### **3. Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dengan Implementasi Sistem Informasi Daerah.**

Kemampuan individu sebagai tuntutan dalam penyelesaian pekerjaan. Kemampuan adalah tuntutan kecakapan sebagai salah satu indikator dari karakteristik pekerjaan dalam organisasi. Organisasi membutuhkan variasi kecakapan sebagai penyesuaian dari tingkat pekerjaan yang melahirkan aktivitas berbeda sebagai konsekuensi membutuhkan sejumlah bakat dalam kecakapan yang berbeda. Dengan demikian variasi kecakapan dalam penyelesaian pekerjaan adalah pegawai yang mempunyai kemampuan kerja baik karena mendukung produktivitas kerja. Di dalam pembuatan informasi melalui media elektronik (SIMDA) selain ahli teknis komputer juga diperlukan kreatifitas tampilan.

## **C. HIPOTESIS**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui uji secara empiris, sehingga dalam penelitian ini telah diajukan hipotesis sebagai berikut :

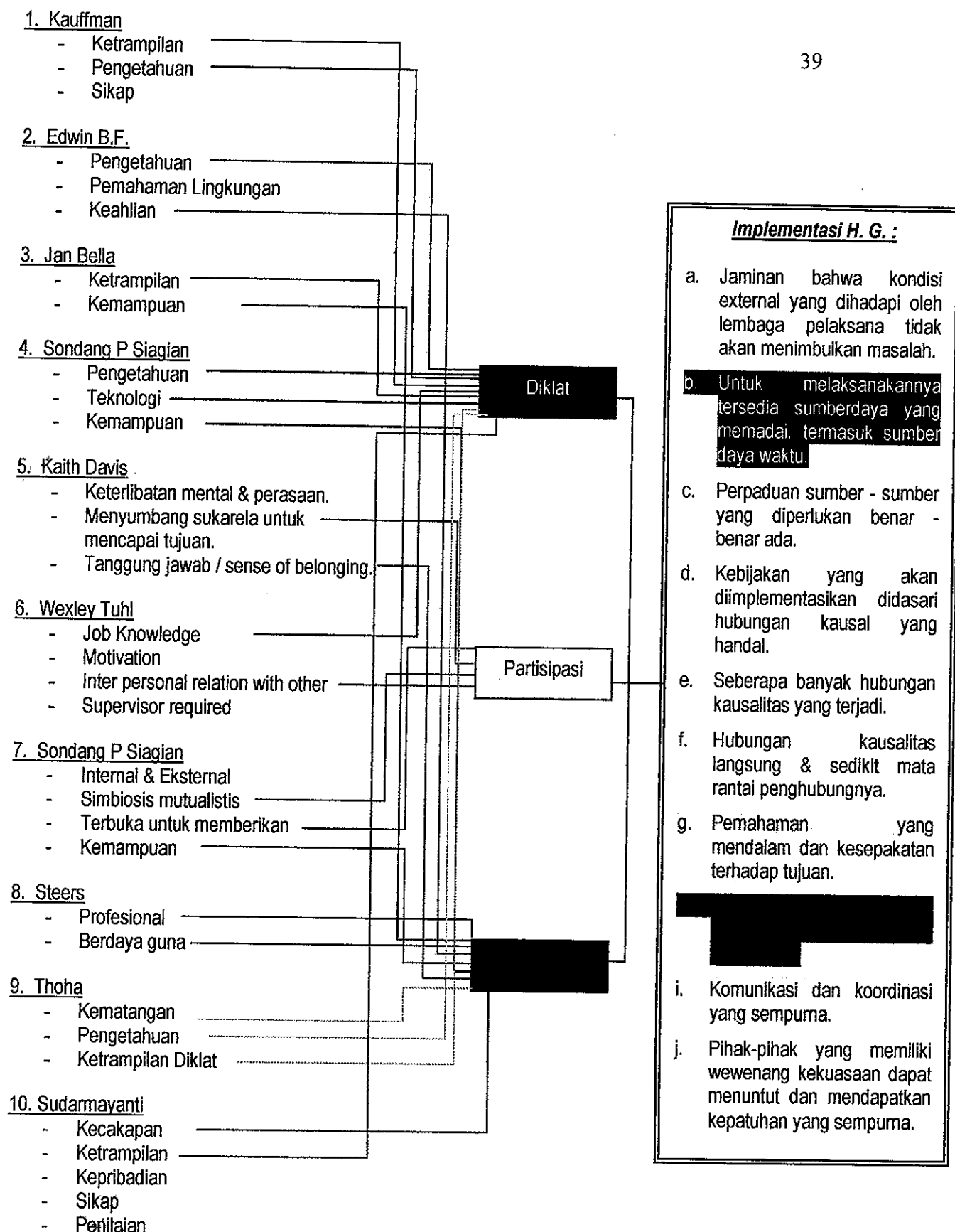
### **a. Hipotesis Minor :**

1. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan implementasi sistem informasi manajemen daerah di Kabupaten Jepara.

2. Ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dengan implementasi sistem informasi manajemen daerah di Kabupaten Jepara.
3. Ada hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan implementasi sistem informasi manajemen daerah di Kabupaten Jepara.

**b. Hipotesis Mayor :**

4. Ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara pendidikan dan pelatihan, partisipasi serta kemampuan kerja dengan implementasi sistem informasi manajemen daerah di Kabupaten Jepara.



Kerangka Teori Implementasi

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan pedoman langkah-langkah yang diikuti oleh peneliti dalam melakukan penelitian, sekaligus merupakan langkah antisipasi berbagai hambatan terlaksananya penelitian. Sedang metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, metode ilmiah berarti kegiatan yang dilandasi oleh metode keilmuan. Menurut Jujun S. Sumantri (dikutip dari Sugiyono, 1998:1) metode keilmuan merupakan gabungan antara pendekatan rasional dan empiris. Pendekatan rasional memberikan kerangka berpikir yang koheren dan logis, pendekatan empiris memberikan kerangka pengujian dalam memastikan suatu kebenaran.

Penelitian merupakan suatu proses berpikir yang terdiri dari beberapa tahap yang saling tergantung untuk memecahkan masalah-masalah. Biasanya berangkat dari deviasi sesuatu yang standar, atau kesenjangan antara sebenarnya dan kenyataan (Sugiyono, 1988:197). Dalam penelitian ini digunakan pendekatan analisis kuantitatif, yaitu penelitian melalui penyelesaian hubungan-hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan analisis perhitungan statistik berdasarkan pada data yang diperoleh dari responden dan mendeskripsikan secara sistematis.

## **B. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada konteks pendidikan – latihan, partisipasi dan kemampuan kerja dengan implementasi sistem informasi manajemen daerah dalam mendukung pelaksanaan SIMDA di Kabupaten Jepara yang akan dijelaskan dengan analisis kuantitatif lewat uji statistik.

## **C. Lokasi Penelitian**

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena yang ingin dikaji . Penelitian ini memilih Kabupaten Jepara dengan alasan peneliti bekerja pada BAPADE Kab. Jepara sehingga akan menghambat waktu, tenaga dan biaya.

## **D. Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Terikat**

Yaitu variabel yang terjadi dalam permasalahan yang diteliti yang terjadi disebabkan oleh variabel yang lain. Dalam hal ini adalah implementasi sistem informasi daerah di Kabupaten Jepara ( Y ).

### **2. Variabel Bebas**

Terdiri dari : Pendidikan – Latihan (X1), Partisipasi (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) yang merupakan penyebab masalah yang diteliti.

### **E. Definisi Konseptual**

- a. Implementasi sistem informasi daerah daerah (dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah) adalah pemakaian teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung kegiatan-kegiatan pemerintah dalam rangka memberikan pelayanan kepada publik secara cepat dan tepat dalam pelaksanaan otonomi daerah agar pelayanan yang diberikan oleh pemerintah lebih berkualitas.
- b. Pendidikan – Latihan
  - Pendidikan adalah usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan untuk membina dan mengembangkan manusia seumur hidup, yang dilakukan baik di dalam maupun di luar sekolah.
  - Latihan adalah proses untuk membantu pegawai dalam meningkatkan ketrampilan kerja pegawai agar lebih berdaya guna dan berhasil guna, menambah kecakapan dan pengetahuan di luar sekolah.
- c. Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional baik dalam kelompok atau masyarakat yang mendorong untuk memberikan bantuan, baik material maupun spiritual.
- d. Kemampuan kerja adalah semua kapasitas individu yang berupa kecakapan, pengalaman dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **F. Definisi Operasional**

1. Implementasi sistem informasi diukur dari indikator sebagai berikut :
  - a. Tingkat pemakaian kebijakan SIMDA

- b. Ketersediaan sarana SIMDA
  - c. Penerapan sistem teknologi informasi.
  - d. Tingkat pemanfaatan sistem informasi
2. Pendidikan – Latihan diukur dari indikator sebagai berikut :
- a. Kualifikasi dalam pendidikan
  - b. Intensitas pendalaman pendidikan latihan berbasis TI
  - c. Jenis pendidikan dan latihan yang diikuti
3. Partisipasi diukur dari indikator sebagai berikut :
- a. Tingkat pemberian sumbangan pemikiran
  - b. Tingkat keterlibatan dalam menggunakan SIM Daerah.
  - c. Tingkat perawatan perangkat SIMDA
4. Kemampuan Kerja diukur dari indikator sebagai berikut :
- a. Tingkat pengalaman mengelola data dan informasi
  - b. Tingkat kecakapan teknis TI

#### **G. Jenis dan Sumber Data**

Data adalah informasi atau keterangan mengenai variabel-variabel yang diteliti dan telah dikumpulkan oleh peneliti dari obyek penelitian. Pada penelitian ini jenis data digolongkan menjadi dua jenis :

1. Data kuantitatif yaitu berupa angka-angka dan tabel
2. Data kualitatif yaitu berupa kalimat yang mencakup pandangan, ide dan konsep.

Sedang sumber data :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama dalam hal ini pegawai-pegawai pada Sekretariat Daerah Jepara dan instansi lain yang sudah online, baik staf maupun pejabat, yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip maupun dalam bentuk yang lain.

## H. Instrumen Penelitian

### 1. Daftar pertanyaan

Merupakan alat bantu yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu sekumpulan pertanyaan dari variabel-variabel yang akan diteliti dan akan diberikan skor / nilai terhadap jawaban responden. Adapun jawaban dikategorikan dengan skala likert, sebagai berikut :

- a. Kategori sangat mendukung skor 4
- b. Kategori mendukung skor 3
- c. Kategori cukup mendukung skor 2
- d. Kategori tidak mendukung skor 1

### 2. Wawancara

Yaitu wawancara tentang keempat variabel yang diteliti dengan responden serta stake holder yang terkait dengan variabel yang diteliti.



## I. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Jepara ( 10 bagian), Bappeda, BKD, Banwasda, Badan Kesbanglinmassos, Kantor Satpol PP dan Kantor Pelayanan Terpadu Satu Atap, berjumlah 462. Sedang unit analisisnya adalah pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *proporsional random sampling*.

Berdasarkan pendapat Ida Bagus Mantra dalam Kerlinger (1987:12) bahwa besarnya sampel yang harus diambil untuk mendapatkan data yang representatif, dimana apabila jumlah populasi lebih dari 100 unit maka jumlah sampel minimal adalah 10%. Apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebanyak kurang dari 10% tergantung dari karakteristik populasinya. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 60 orang atau sekitar 12% dari jumlah populasi.

## J. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik analisa yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi :

- a. Penyebaran kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tentang variabel- variabel penelitian yang akan dijawab oleh responden.
- b. Wawancara, yaitu dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis, terencana dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.

- c. Observasi, yaitu penulis turun ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.
- d. Dokumentasi.

#### K. Teknik Analisa Data.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode statistik non parametrik, karena data yang digunakan ordinal dan guna memperoleh hasil yang efektif dan akurat, digunakan alat bantu statistik SPSS terutama untuk melihat hubungan korelasional antara variabel bebas dan terikat.

##### 1. Korelasi Rank Kendall (Tau b)

Korelasi ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan variabel X dengan variabel yang didasarkan pada ranking / jenjang dimana dua rangkaian yang berurut untuk angka yang sama, dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2} N(N-1)}}$$

*Dimana:*

N : Jumlah pasangan observasi yang diurutkan pada x dan y

S : Selisih antara nilai positif dan negatif pada rangkaian x dan y.

T : Koefisien korelasi Rank Kendall antara variabel x dan y.

Apabila terdapat ranking yang sama atau kembali kepada observasi skor variabel X dan Y, akan berakibat mengubah pembagi rumus diatas, sehingga rumus Korelasi Rank Kendall menjadi.

$$T = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2} N(N-1) - TX \frac{1}{2} N(N-1) - TY}}$$

*Dimana:*

TX :  $\frac{1}{2}(t-1)$ , t adalah banyaknya observasi yang kerangka sama dalam tiap kelompok angka sama pada variabel bebas. (x)

TY :  $\frac{1}{2}(t-1)$ , adalah banyaknya observasi yang kerangka sama dalam tiap kelompok angka sama pada variabel terikat (y).

Untuk uji signifikansinya dengan angka rumus t tersebut maka rumusnya adalah:

$$T = \frac{t \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-t^2}}$$

*Dimana :*

t : hasil koefisien korelasi renh kendall

n : besarnya sampel

Kemudian harga  $t$  dikonsultasikan dengan tabel untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut ketentuan sebagai berikut;

- a. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, berarti signifikan hipotesa diterima.
- b. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada taraf signifikansi 5% berarti tidak signifikan, hipotesa ditolak.

## 2. Koefisien Konkordansi Kendall

Untuk mengetahui hubungan  $X_1, X_2, X_3$ , dan  $Y$  menyeluruh dengan rumus:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2} K^2 (N^3 - N) - \frac{K \sum T}{T}}$$

Dimana :

$W$  : Koefisien Konkordasi Rank Kendall

$S$  : Jumlah kuadrat deviasi (  $X$  mean  $R$  )

$K$  : Banyaknya himpunan ranking penjejangan

$N$  : Banyaknya obyek atau individu yang diberi ranking

$\Sigma$  : Jumlah harga  $T$  untuk semua ranking

Karena ada observasi berangka sama,

$$T = \frac{(t^3 - t)}{12}$$

*Dimana:*

T : Banyaknya observasi dalam suatu kelompok yang merupakan angka sama untuk suatu ranking

12 : Angka tetap untuk menguji signifikansi digunakan chi-square, dengan rumus:

$$X^2 = K (N + 1) W \text{ atau } X^2 = \frac{S}{\frac{1}{2} K N (N + 1)}$$

Hasil uji signifikansi dikonsultasikan dengan tabel R ( $X^2$ ), dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika W hitung > dari  $X^2$  tabel, berarti signifikan pada taraf signifikansi 5 %.
- b. Jika W hitung < dari  $X^2$  tabel, berarti tidak signifikan pada taraf signifikansi 5 %.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang disajikan dalam bab ini adalah merupakan variabel pendidikan dan latihan, partisipasi dan kemampuan kerja serta implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara.

##### **A.1. Implementasi SIMDA**

Pembahasan terhadap variabel implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara dilihat melalui berbagai indikator antara lain tanggapan terhadap kebijakan pengelolaan SIMDA, tingkat kebutuhan terhadap SIMDA, tingkat pemanfaatan SIMDA, tingkat keberhasilan pengelolaan SIMDA. Hasil penelitian mengenai tanggapan pegawai terhadap kebijakan SIMDA diperoleh data 60,0% menyatakan bahwa kebijakan SIMDA sangat baik dan 40% menyatakan baik sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan SIMDA dapat diterima sehingga pegawai mendukung adanya kebijakan implementasi SIMDA, karena dengan adanya SIMDA sangat membantu instansi di jajaran Pemda dalam penyediaan data dan informasi yang akurat. Hasil penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini.

**UPT-PUSTAK-UNDIP**

Tabel.IV.1.  
Tanggapan Terhadap Kebijakan SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Baik	0	0,0
Kurang Baik	0	0,0
Baik	24	40,0
Sangat baik	36	60,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.1.

Tingkat kebutuhan intranet di Pemda Kab. Jepara terlihat bahwa sebagian besar responden sebesar 61,7% menyatakan membutuhkan, sedangkan sangat membutuhkan sebesar 20% dan kurang butuh 18,3%. Data ini memberikan gambaran bahwa intranet (SIMDA) dibutuhkan oleh sebagian besar pegawai, karena dapat digunakan untuk melaksanakan tugas dinas secara sistematis sehingga membantu keberhasilan unit kerjanya, sedang yang kurang membutuhkan karena belum menguasai fasilitas intranet atau belum memahami manfaatnya. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini.

Tabel.IV.2.  
Tingkat Kebutuhan Terhadap Fasilitas Intranet

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak membutuhkan	0	0,0
Kurang membutuhkan	11	18,3
Membutuhkan	37	61,7
Sangat membutuhkan	12	20,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.2.

Tanggapan pegawai terhadap penyediaan sarana intranet untuk mendukung SIMDA dalam rangka akuntabilitas & transparansi adalah sbb: yang

menyatakan setuju 48,5% dan yang menyatakan setuju 46,7%, kurang setuju 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat menyadari bahwa untuk terselenggaranya intranet masih dibutuhkan sarana-sarana yang lengkap baik hardware maupun software untuk terwujudnya Good Governance. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut.

Tabel. IV.3.  
Tingkat Penyediaan Sarana Intranet  
Dalam Pembangunan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Setuju	0	0,0
Kurang setuju	3	5,0
Setuju	28	46,7
Sangat setuju	29	48,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.3.

Penelitian terhadap rutinitas informasi lewat operasionalisasi intranet & internet dapat meningkatkan dan melancarkan income daerah. Hasilnya sebagian besar responden yaitu 63,3% menyatakan sangat setuju, 30% setuju, 6,7% kurang setuju. Kesimpulan bahwa penginformasian potensi daerah lewat intranet dapat menarik investor, penginformasian pendapatan daerah lewat internet dapat meningkatkan dan melancarkan income daerah. Hasil penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut ini.

Tabel. IV.4.  
Tingkat Persetujuan Terhadap Informasi Potensi Daerah

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Setuju	0	0,0
Kurang setuju	4	6,7
Setuju	18	30,0
Sangat setuju	38	63,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.4.



Penelitian terhadap penyediaan komputer on line jabatan struktural pada unit kerja sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju 65%, setuju 25% dan kurang setuju 10%. Tampaknya bahwa semua bidang/bagian memerlukan komputer untuk dapat sharing data dan informasi melalui intranet dan internet. Data hasil penelitian terdapat pada tabel IV.5 berikut:

Tabel. IV.5.  
Tingkat Persetujuan Terhadap Penyediaan  
Fasilitas Komputer

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Setuju	-	-
Kurang setuju	6	10,0
Setuju	15	25,0
Sangat setuju	39	65,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.5.

Terhadap penelitian keberhasilan SIMDA sebagai suatu kerja bersama sebagian besar responden 55% setuju, 38,3% sangat setuju, 6,7 kurang setuju, 0,0% tidak setuju. Data ini menggambarkan bahwa pegawai menyadari bahwa keberhasilan SIMDA tidak hanya menjadi tanggung jawab Bapade tetapi tanggung jawab bersama unit kerja untuk merawat atau mengelola data dan informasi agar mudah dicari dan up to date serta merawat jaringan LAN. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut:

Tabel. IV.6.  
Tingkat Persetujuan Terhadap Keberhasilan SIMDA  
Bukan Beban BAPADE

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Setuju	-	-
Kurang setuju	4	6,7
Setuju	33	55,0
Sangat setuju	23	38,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.6.

Penelitian responden terhadap pemanfaatan intranet dan internet dapat untuk menyelesaikan pekerjaan menyatakan 50% belum dan 50% sudah. Data ini menggambarkan bahwa internet dan intranet oleh sebagian pegawai telah memanfaatkan untuk penyelesaian pekerjaan misalnya pemberian ijin-ijin (HO, IMB) dan di atas interaktif. Data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.7 berikut:

Tabel. IV.7.  
Pemanfaatan Internet Dalam Penyelesaian Pekerjaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Belum	30	50,0
Sudah	30	50,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.7.

## A.2. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan variabel independen yang diuji dalam penelitian ini. Variabel ini mengukur pendidikan dan latihan yang telah diikuti pegawai mampu berpengaruh terhadap implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara. Variabel ini diukur melalui indikator antara lain kualifikasi pendidikan pegawai, kualitas pendidikan, pengetahuan terhadap teknologi informasi, serta tanggapan terhadap sistem dan mekanisme pengelolaan SIMDA. Hasil penelitian terhadap pendapat responden terhadap kualifikasi pendidikan dalam pengelolaan SIMDA menunjukkan jawaban bervariasi yaitu kurang setuju 30%, setuju 30%

dan sangat setuju 20%, tidak setuju 20%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak harus berkualifikasi pendidikan tinggi (umum) saja untuk mengelola SIMDA, akan tetapi pegawai yang mempunyai ketrampilan Teknologi Informasi justru menjadi penunjang utama. Hasil penelitian terlihat pada tabel IV.8 berikut ini :

Tabel. IV.8.  
Pendapat Terhadap Kualifikasi Pendidikan Tinggi  
Dalam Pengelolaan SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	12	20,0
Kurang setuju	18	30,0
Setuju	18	30,0
Sangat setuju	12	20,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.8.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan program. Peningkatan kualitas pegawai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam setiap pengembangan organisasi. Hasil penelitian terhadap responden untuk mengelola data dan informasi harus oleh pegawai yang memiliki pendidikan komputer menunjukkan bahwa 60,0% setuju, 20% sangat setuju, 10% kurang setuju, tidak tahu 10%. Kesimpulan bahwa untuk keberhasilan implementasi SIMDA dibutuhkan pegawai-pegawai yang mahir/trampil menggunakan komputer yang diperoleh dari pendidikan dan latihan. Kesulitan utama dalam pembinaan pegawai justru terletak pada minat pegawai untuk menekuni kualifikasi ini sehingga pendidikan yang telah dilakukan kadang tidak banyak memberikan dampak. Hasil secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. IV.9.  
Pendapat Tentang Kualifikasi Pengelola Data

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak tahu	6	10,0
Kurang setuju	6	10,0
Setuju	36	60,0
Sangat setuju	12	20,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.9.

Tanggapan pegawai terhadap pengetahuan pegawai terhadap teknologi informasi menunjukkan bahwa sebagian besar atau 60% menyatakan setuju, 40% sangat setuju. Kesimpulannya bahwa pegawai yang menangani pekerjaan pengelolaan data perlu mempunyai pengetahuan terhadap teknologi informasi. Adanya dukungan pengetahuan teknologi informasi ini akan membantu dalam melakukan manajemen SIMDA. Tampilan data dan informasi yang dibuat mempunyai nilai informasi yang tinggi (akurat, time lines, availabel). Salah satu masalah yang muncul adalah masih terbatasnya dana dan lamanya pendidikan serta jauhnya lokasi lembaga pendidikan (harus ke Semarang) sehingga pegawai enggan dan kurang berminat dalam pengembangan teknologi informasi. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini :

Tabel. IV.10.  
Tanggapan Terhadap Pengetahuan Teknologi Informasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	-	-
Setuju	36	60,0
Sangat setuju	24	40,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.10.

Tanggapan responden terhadap pengelola data dan informasi yang menguasai TI 50% menyatakan cukup dan 40% kurang cukup mampu, 10% sangat cukup. Kesimpulan bahwa pengelola data dan informasi secara sistematis atau elektronik cukup terutama di 9 unit kerja. 40% menyatakan kurang cukup karena tidak bisa merencanakan tampilan atau out put (informasinya) yaitu 7 unit kerja on line yang informasinya masih “manual elektronik”. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.11 berikut ini :

Tabel. IV.11.  
Tanggapan Terhadap Pengelola Data dan Informasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak cukup	-	-
Kurang cukup	24	40,0
Cukup	30	50,0
Sangat cukup	6	10,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.11.

Tanggapan responden terhadap kurangnya jenis pendidikan dan latihan berbasis TI bagi pegawai 60% sangat setuju, 30% setuju, 10% kurang setuju. Kesimpulan bahwa pendidikan dan latihan berbasis Teknologi Informasi masih sangat diperlukan oleh pegawai terutama programmer, database yang sangat berguna untuk pengembangan ketrampilan pegawai dalam mengolah data sebuah informasi yang berguna bagi unit kerja atau pengambil keputusan dan unit kerja yang lain. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.12 berikut ini :

Tabel. IV.12.  
Tanggapan Terhadap Pengadaan Jenis Diklat

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	6	10,0
Setuju	18	30,0
Sangat setuju	36	60,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.12.

Terhadap materi pendidikan dan pelatihan USER LAN sebagai pendukung SIMDA sebagian besar responden 80% menyatakan memadai, 20% sangat memadai. Kesimpulan bahwa pendidikan USER LAN yang diselenggarakan Pemerintah Kabupaten Jepara sudah baik dan tepat dan perlu dikembangkan menyesuaikan kemajuan teknologi sehingga dapat mendukung pelaksanaan SIMDA. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut ini :

Tabel. IV.13.  
Tanggapan Terhadap Materi Pendidikan Pendukung SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak memadai	-	-
Kurang memadai	-	-
Memadai	48	80,0
Sangat Memadai	12	20,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.13.

Tanggapan responden terhadap penelitian kemampuan USER dalam pengoperasian intranet menyatakan 80% memadai, 10% kurang memadai dan 10% tidak memadai. Kesimpulan bahwa pada USER hasil diklat sudah dapat menggunakan fasilitas jaringan dan dapat melayani pencari informasi dengan cepat sehingga efektif dan efisien. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut:

Tabel. IV.14.  
Tanggapan terhadap Pengoperasian Intranet Unit Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak memadai	6	10,0
Kurang memadai	6	10,0
Memadai	48	80,0
Sangat memadai	-	-
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.14.

### A.3. Partisipasi Pegawai Dalam SIMDA

Partisipasi pegawai dalam pengelolaan SIMDA merupakan variabel yang diuji dalam penelitian ini. Variabel ini mempunyai indikator antara lain keikutsertaan responden dalam pelaksanaan SIMDA, kehadiran dalam pertemuan SIMDA, sistem pemantauan dan keaktifan dalam pertemuan serta tanggapan terhadap proses pelaksanaan SIMDA. Hasil penelitian terhadap kehadiran rapat pembahasan SIMDA sebagian besar responden menyatakan tidak pernah 40%, jarang 10%, sering 10% dan 40% sangat sering. Kesimpulan bahwa masih banyak pegawai yang belum berpartisipasi dalam membahas pelaksanaan SIMDA. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut:

Tabel. IV.15.  
Tingkat Kehadiran Pada Pertemuan SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	24	40,0
Jarang	6	10,0
Sering	6	10,0
Sangat sering	24	40,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.15.

Tanggapan responden terhadap penelitian adanya undangan penyelenggaraan rapat, menyatakan bahwa 70% tidak pernah dapat undangan, 30% pernah dapat undangan. Kesimpulan bahwa untuk memandang SIMDA belum merupakan kebutuhan masing-masing unit. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut:

Tabel. IV.16.  
Keikutsertaan Dalam Rapat Pelaksanaan SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	42	70,0
Pernah	18	30,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.16.

Tanggapan responden terhadap penelitian frekwensi pertemuan yang dilaksanakan, menyatakan tidak memadai 10%, kurang memadai 70%, memadai 10%, sangat memadai 10%. Data penelitian tersebut menyimpulkan bahwa upaya untuk menggiatkan partisipasi pegawai dalam SIMDA rendah. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.17 berikut:

Tabel. IV.17.  
Frekuensi Pembahasan SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak memadai	6	10,0
Kurang memadai	42	70,0
Memadai	6	10,0
Sangat memadai	6	10,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.17.

Tanggapan responden terhadap tindak lanjut sosialisasi SIMDA khusus untuk pimpinan menyatakan 70% memadai, 20% sangat memadai, 0,0% kurang



memadai dan tidak memadai 10%. Data ini menggambarkan bahwa perhatian pimpinan unit kerja tinggi untuk menginformasikan kinerjanya kepada pembuat kebijakan maupun unit kerja, sehingga mendukung SIMDA. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.18 berikut:

Tabel. IV. 18.  
Tanggapan Terhadap Sosialisasi SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak memadai	6	10,0
Kurang memadai	-	-
Memadai	42	70,0
Sangat memadai	12	20,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.18.

Penelitian terhadap keaktifan dalam pertemuan menunjukkan 10% sangat sering memberi saran/usul, 20% sering memberi saran/usul, 60% jarang, 10% tidak pernah. Data ini menggambarkan bahwa partisipasi aktif untuk memberikan usul/saran pelaksanaan SIMDA masih rendah dan sebagian besar hanya datang memenuhi undangan (sebagai pendengar). Data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.19 berikut:

Tabel. IV.19.  
Tingkat Keaktifan Dalam Pertemuan SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	6	10,0
Jarang	36	60,0
Sering	12	20,0
Sangat sering	6	10,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.19.

Penelitian terhadap sharing data dan informasi menunjukkan 78,3% sangat sering, 8,3% jarang dan 13,4% tidak pernah. Data ini menggambarkan bahwa sharing data dari unit kerja sudah baik bila dibanding yang jarang/belum sharing data. Bagi unit kerja yang jarang dan belum sharing berkaitan dengan sifat kerahasiaan informasi (misalnya BKD, Keuangan). Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut:

Tabel. IV.20.  
Sharing Terhadap Data dan Informasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	8	13,4
Jarang	5	8,3
Sangat sering	47	78,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.20.

Tanggapan responden terhadap update data menyatakan sangat sering 86,7%, tidak pernah 13,3%. Data ini menggambarkan bahwa mutasi data dari unit kerja belum terjaga, adapun yang tidak pernah di update adalah karena baru (misalnya aplikasi barang daerah). Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.21 berikut:

Tabel. IV.21.  
Pelaksanaan Update Data Internet dan Intranet

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	8	13,3
Jarang	-	-
Sering	-	-
Sangat sering	52	86,7
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Daftar Pertanyaan No.21.

Penelitian terhadap maksimalisasi jaringan intranet untuk kegiatan administrasi pemerintah belum maksimal, sebagian besar atau 60% sangat setuju, 40% setuju, 0% kurang setuju dan 0,0% tidak setuju. Data ini menggambarkan bahwa tiap unit kerja ingin terhubung dengan semua unit kerja dengan tersambungannya jaringan pada semua unit kerja semakin mudah informasi diperoleh. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.22 berikut:

Tabel. IV.22.  
Maksimalisasi Jaringan Bagi Kegiatan Administrasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	-	-
Setuju	24	40,0
Sangat setuju	36	60,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.22.

Tanggapan responden terhadap kesadaran berkonsultasi adanya hambatan pelaksanaan SIMDA menyatakan sangat sering 50%, sering 30%, jarang 20%, tidak pernah 0%. Data ini menggambarkan bahwa kesadaran memanfaatkan SIMDA sudah tinggi terutama untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.23 berikut

Tabel. IV.23.  
Konsultasi Masalah SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	-	-
Jarang	12	20,0
Sering	18	30,0
Sangat sering	30	50,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.23.

Tanggapan responden terhadap penelitian pemantauan data dan informasi dari unit lain menyatakan 40% sangat sering, 20% sering, 40% jarang, tidak pernah 0%. Data ini menggambarkan bahwa kepedulian unit kerja terhadap kebutuhan adanya informasi dan perkembangan informasi sudah tinggi. Dengan adanya pemantauan maka sangat mendukung pelaksanaan SIMDA. Bupati sering menegur unit kerja untuk meng-up date data lewat Bapade. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel IV.24 berikut:

Tabel. IV.24.  
Pemantauan Data dan Informasi Unit Kerja Lain

Keferangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	-	-
Jarang	24	40,0
Sering	12	20,0
Sangat sering	24	40,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.24.

#### A.4. Kemampuan Kerja

Pembahasan terhadap variable kemampuan kerja mempunyai beberapa indikator yaitu tingkat keahlian komputer bagi Pegawai, tingkat penerapan pendidikan dan latihan, intensitas keikutsertaan dalam pendidikan dan latihan dan ketersediaan data dan informasi.

Tanggapan responden terhadap tingkat pelaksanaan SIMDA dibutuhkan ketrampilan komputer dan kreatifitas pegawai menyatakan sangat setuju 80%, setuju 20%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk memberikan informasi dengan tampilan yang menarik dan mempunyai nilai informasi tinggi dibutuhkan kecakapan pegawai. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.25 berikut

Tabel. IV.25.  
Tingkat Keahlian Komputer bagi Pegawai

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak setuju	-	-
Kurang setuju	-	-
Setuju	12	20,0
Sangat setuju	48	80,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.25.

Tanggapan responden terhadap pemecahan masalah SIMDA dengan menerapkan hasil pendidikan non formal, menyatakan bahwa sangat sering 30%, sering 10%, jarang 60%, tidak pernah 0%. Data ini menggambarkan bahwa belum bisa menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan SIMDA dengan kata lain pengelola data dan informasi masih belum cakap. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.26 berikut

Tabel. IV.26.  
Penerapan Pendidikan Non Formal Komputer

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	-	-
Jarang	36	60,0
Sering	6	10,0
Sangat sering	18	30,0
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.26.

Tanggapan responden terhadap penelitian intensitas pembuatan data dan informasi dengan pendidikan non formal menyatakan 70% jarang, sering 20%, tidak pernah 10%. Data ini menggambarkan bahwa kurang minat ikut pendidikan non formal rendah dan hasil diklat tidak jauh berbeda dengan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan informal. Sehingga tidak meningkatkan kecakapan

untuk menampilkan data dan informasi. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.27 berikut

Tabel. IV.27.  
Intensitas Keikutsertaan Dalam Pendidikan Latihan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	6	10,0
Jarang	42	70,0
Sering	12	20,0
Sangat sering	-	-
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.27

Tanggapan responden terhadap tampilan data untuk mendukung SIMDA menyatakan 66,7% kurang memadai, 26,7% memadai, 6,7% sangat memadai dan 0% tidak memadai. Data ini menunjukkan bahwa data dan informasi yang ditampilkan masih kurang informatif sehingga tidak mendukung SIMDA. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.28 berikut

Tabel. IV.28  
Dukungan Data dan Informasi  
Pendukung SIMDA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak memadai	-	-
Kurang memadai	40	66,7
Memadai	16	26,6
Sangat memadai	4	6,7
Total	60	100,0

Sumber : Daftar Pertanyaan No.28.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini akan menjelaskan karakteristik masing-masing penelitian. Terlebih dahulu akan disajikan data masing-masing variabel secara sendiri-sendiri. Setiap variabel terlebih dahulu dijumlahkan (total skor)

masing-masing pertanyaan untuk mengukur variabel penelitian. Total skor variabel ini dikategorikan kedalam 4 kelompok sesuai dengan skala ordinal yang dipergunakan untuk melakukan uji hubungan antar variabel. Setelah itu akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus Korelasi Rank / Tau Kendall dan Konkordansi Kendall. Korelasi Kendall / Tau Kendall dipergunakan untuk menguji hubungan dua variabel dan Konkordansi Kendal dipakai untuk mengukur hubungan variabel bersama-sama.

### B.1. Total Skor Variabel Penelitian

Untuk mengukur variabel impelmentasi SIMDA, jumlah pertanyaan yang ada sebanyak 7 pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan skala ordinal 1 – 4. Distribusi frekuensi jumlah skor variabel impelmentasi SIMDA dapat terlihat secara rinci pada tabel IV.29 berikut ini :

Tabel IV.29  
Distribusi Frekuensi Total Skor  
Variabel Implementasi SIMDA

Skor	Frekuensi	Persentase
18	2	3,3
19	4	6,7
20	3	5,0
21	6	10,0
22	6	10,0
23	10	16,7
24	10	16,7
25	15	25,0
26	4	6,7
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Apabila selisih tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jarak interval dapat dilihat pada proporsi sekitar 25% maka terlihat bahwa sebagian besar atau 31,7% masuk dalam kategori sangat tinggi. Distribusi frekuensi variabel implementasi dapat terlihat pada Tabel IV.30 berikut ini :

Tabel IV.30  
Distribusi Frekuensi Kategori Variabel  
Implementasi SIMDA

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	15	25,0
Sedang	16	26,7
Tinggi	10	16,7
Sangat Tinggi	19	31,7
Jumlah	60	100,1

Distribusi frekuensi jumlah skor variabel pendidikan dan latihan dapat terlihat secara rinci pada tabel IV.31 berikut ini :

Tabel IV.31  
Distribusi Frekuensi Total Skor  
Variabel Pendidikan dan Latihan

Skor	Frekuensi	Persentase
15	6	10,0
19	24	40,0
20	12	20,0
22	6	10,0
23	12	20,0
Jumlah	60	100,0



Apabila selisih tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jarak interval dapat dilihat pada proporsi sekitar 25% maka terlihat bahwa sebagian besar atau 30,0% masuk dalam kategori tinggi. Distribusi frekuensi variabel pendidikan dan latihan dapat terlihat pada Tabel IV.32 berikut ini :

Tabel IV.32  
Distribusi Frekuensi Kategori Variabel  
Pendidikan dan Latihan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	6	10,0
Sedang	24	40,0
Tinggi	18	30,0
Sangat Tinggi	12	20,0
Jumlah	60	100,0

Distribusi frekuensi jumlah skor variabel partisipasi pegawai dapat terlihat secara rinci pada tabel IV.33 berikut ini :

Tabel IV.33  
Distribusi Frekuensi Total Skor  
Variabel Partisipasi Pegawai

Skor	Frekuensi	Persentase
22	2	3,3
23	7	11,7
25	5	8,3
26	10	16,7
28	6	10,0
32	18	30,0
33	12	20,0
Jumlah	60	100,0

Apabila selisih tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jarak interval dapat dilihat pada proporsi sekitar 25% maka terlihat bahwa sebagian besar atau 30,0% masuk dalam kategori tinggi Distribusi frekuensi variabel partisipasi pegawai dapat terlihat pada Tabel IV.34 berikut ini :

Tabel IV.34  
Distribusi Frekuensi Kategori Variabel  
Partisipasi Pegawai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	14	23,3
Sedang	16	26,7
Tinggi	18	30,0
Sangat Tinggi	12	20,0
Jumlah	60	100,0

Distribusi frekuensi jumlah skor variabel kemampuan pegawai dapat terlihat secara rinci pada tabel IV.35 berikut ini :

Tabel IV.35  
Distribusi Frekuensi Total Skor  
Variabel Kemampuan Pegawai

Skor	Frekuensi	Persentase
9	5	8,3
10	29	48,3
12	19	31,7
13	1	1,7
14	6	10,0
Jumlah	60	100,0

Apabila selisih tersebut dibagi menjadi 4 kelompok maka jarak interval dapat dilihat pada proporsi sekitar 25% maka terlihat bahwa sebagian besar atau

48,3% masuk dalam kategori sedang. Distribusi frekuensi variabel kemampuan pegawai dapat terlihat pada Tabel IV.36 berikut ini :

Tabel IV.36  
Distribusi Frekuensi Kategori Variabel  
Kemampuan pegawai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	5	8,3
Sedang	29	48,3
Tinggi	19	31,7
Sangat Tinggi	7	11,7
Jumlah	60	100,0

## B.2. Uji Hipotesis

### B.2.1. Hubungan antara Pendidikan dan Latihan Pegawai dengan Implementasi SIMDA

Hubungan antara pendidikan dan latihan dengan implemetasi menunjukkan bahwa adanya hubungan positif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan dan latihan akan diikuti implemetasi yang tinggi pula dan demikian pula sebaliknya. Hal ini terlihat dari hasil tabulasi silang dimana pendidikan dan latihan berada pada kategori rendah ternyata implementasi juga masuk dalam kategori rendah (100,0%). Sementara pegawai yang mengatakan pendidikan dan latihan yang sangat tinggi maka terdapat 33,3 % implementasi yang sangat tinggi. Hasil tabulasi silang telah menunjukkan pula bahwa ternyata terdapat 40% dimana pendidikan dan latihan pegawai masuk dalam kategori sedang akan tetapi pegawai tersebut masuk dalam kategori implementasi yang

sangat tinggi. Hasil ini memberikan bukti bahwa pendidikan dan latihan yang ada ternyata tidak sepenuhnya merupakan faktor utama dalam implementasi kebijakan SIMDA di Kabupaten Jepara. Hasil tabulasi silang antara kedua variabel ini dapat terlihat pada tabel IV.37 berikut ini :

Tabel IV.37  
Hubungan antara pendidikan dan Latihan dengan  
Impelemntasi SIMDA

Impelemntasi SIMDA	Pendidikan dan Latihan				Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Rendah	6	1	6	2	15
	100,0%	4,2%	33,3%	16,7%	25,0%
Sedang		6	6	4	16
		25,0%	33,3%	33,3%	26,7%
Tinggi		5	3	2	10
		20,8%	16,7%	16,7%	16,7%
Sangat Tinggi		12	3	4	19
		50,0%	16,7%	33,3%	31,7%
Jumlah	6	24	18	12	60
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hasil uji statistik yang ada pada tabel IV.38 membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dan latihan dengan implementasi SIMDA yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,430. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien sebesar 2,243 dan z tabel dengan tingkat kebenaran 95 % adalah 1,96 sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ( $2,243 > 1,96$ ). Hasil ini menunjukkan bukti bahwa hipotesis penelitian terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan latihan dengan implementasi SIMDA.

Tabel IV.38  
Uji Statistik Hubungan pendidikan dan latihan  
dengan Implementasi SIMDA

Koefisien	Std. Error	z-test	Signifikansi
,430	,123	2,243	,005
z-tabel		1,96	

### B.2.2. Hubungan antara Partisipasi Pegawai dengan Implementasi SIMDA

Hubungan antara partisipasi pegawai dengan implemetasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif. Hal ini terlihat dari pandangan pegawai yang menyatakan partisipasi pegawai yang sangat tinggi akan menghasilkan implemetasi yang tinggi, seperti yang disampaikan pegawai bahwa partisipasi pegawai yang rendah maka terdapat 85,7% implementasi yang rendah pula. Sementara pegawai yang mengatakan partisipasi pegawai yang sangat tinggi maka terdapat 41,7 % implementasi yang sangat tinggi. Hasil yang mengejutkan memperlihatkan bahwa pegawai dengan partisipasi sedang saja ternyata implementasinya masuk dalam kategori sangat tinggi ( 43,8%), hasil ini telah memberikan gambaran bahwa pelaksanaan SIMDA di Kabupaten Jepara telah ditentukan oleh faktor lain selain partisipasi pegawai atau pelaksanaan SIMDA saat ini tidak banyak mengikutsertakan partisipasi pegawai. Hasil tabulasi silang antara kedua variabel ini dapat terlihat pada tabel IV.39 berikut ini :

Tabel IV.39  
Hubungan antara Partisipasi Pegawai dengan  
Impelementasi SIMDA

Impelementasi SIMDA	Partisipasi Pegawai				Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Rendah	12	1	2		15
	85,7%	6,3%	11,1%		25,0%
Sedang	1	6	5	4	16
	7,1%	37,5%	27,8%	33,3%	26,7%
Tinggi	1	2	4	3	10
	7,1%	12,5%	22,2%	25,0%	16,7%
Sangat Tinggi		7	7	5	19
		43,8%	38,9%	41,7%	31,7%
Jumlah	14	16	18	12	60
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hasil uji statistik yang ada pada tabel IV.40 membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel partisipasi pegawai dengan implementasi SIMDA yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,425. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien sebesar 4,358 dan z tabel dengan tingkat kebenaran 95 % adalah 1,96 sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ( $4,358 > 1,96$ ). Hasil ini menunjukkan bukti bahwa hipotesis penelitian terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara partisipasi pegawai dengan implementasi SIMDA.

Tabel IV.40  
Uji Statistik Hubungan Partisipasi Pegawai  
dengan Implementasi SIMDA

Koefisien	Std. Error	z-test	Signifikansi
,425	,097	4,358	,000
z-tabel		1,96	

### B.2.3. Hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Implementasi SIMDA

Hubungan antara kemampuan pegawai dengan implemetasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif. Hal ini terlihat dari pandangan pegawai yang menyatakan kemampuan pegawai yang sangat tinggi akan menghasilkan implemetasi yang tinggi, seperti yang disampaikan pegawai bahwa kemampuan pegawai yang rendah maka terdapat 100,0% implementasi yang rendah pula. Sementara pegawai yang mengatakan kemampuan pegawai yang sangat tinggi maka terdapat 85,7 % implementasi yang sangat tinggi. Hasil krosstabulasi juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja bukan merupakan faktor dominan dimana kemampuan kerja pegawai yang sedang telah memberikan kontribusi implementasi yang tinggi ( 34,5%). Hasil tabulasi silang antara kedua variabel ini dapat terlihat pada tabel IV.41 berikut ini :

Tabel IV.41  
Hbungan antara Kemampuan Pegawai dengan  
Impelemntasi SIMDA

Impelemntasi SIMDA	Kemampuan Pegawai				Jumlah
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Rendah	5	2	8		15
	100,0%	6,9%	42,1%		25,0%
Sedang		13	3		16
		44,8%	15,8%		26,7%
Tinggi		4	5	1	10
		13,8%	26,3%	14,3%	16,7%
Sangat Tinggi		10	3	6	19
		34,5%	15,8%	85,7%	31,7%
Jumlah	5	29	19	7	60
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hasil uji statistik yang ada pada tabel IV.42 membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan pegawai dengan implementasi SIMDA yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,324. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien sebesar 2,760 dan z tabel dengan tingkat kebenaran 95 % adalah 1,96 sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ( $2,760 > 1,96$ ). Hasil ini menunjukkan bukti bahwa hipotesis penelitian terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai dengan implementasi SIMDA.

Tabel IV.42  
Uji Statistik Hubungan Kemampuan Pegawai  
dengan Implementasi SIMDA

Koefisien	Std. Error	z-test	Signifikansi
,324	,123	2,760	,0016
z-tabel		1,96	

#### **B.2.4. Hubungan Antara Pendidikan dan Latihan , Partisipasi Pegawai serta Kemampuan Pegawai Dengan Implementasi SIMDA.**

Hasil perhitungan Koefisien Konkordansi Kendall menunjukkan koefisien sebesar 0,441. Guna menguji tingkat kebenarannya maka dapat dilihat dari nilai Chi-Square ( $X^2$ ) di mana terdapat nilai sebesar 21,723 dan apabila dilihat dengan harga Chi-Square tabel dengan tingkat kebenaran 95% ( $DF=3$ ,  $N=96$ ) maka nilai Chi-Square tabel adalah sebesar 7,82. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa nilai  $X^2$  hitung



lebih besar jika dibanding dengan nilai  $X^2$  tabel ( $21,723 > 7,82$ ). Hasil ini telah dapat dipakai untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan pegawai dengan implementasi SIMDA. Sedangkan koefisien determinasi Konkordansi Kendall ( $W^2$ ) yang mencerminkan seberapa besar keeratan hubungan antara ketiga variabel independen dengan dependen menunjukkan nilai sebesar 19,36% ( $0,4412 \times 100\%$ ). Atau dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen ini mempunyai sumbangan sebesar 19,36%, sedangkan sisanya sebesar 80,64% adalah faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini. Hasil ini memberikan gambaran bahwa implementasi SIMDA sebetulnya tidak hanya ditentukan oleh ketiga faktor yang diteliti. Faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, sikap, persepsi terhadap pekerjaan, serta faktor-faktor lain diluar organisasi merupakan faktor yang perlu dikaji lebih mendalam. Hasil di atas dapat terlihat pada Tabel.IV.43 di bawah ini :

Tabel.IV.43  
Uji Statistik Korelasi Bersama  
Konkordansi Kendall

N	60
Kendall's W	0,441
Chi-Square	21,723
Df	3
Asymp. Sig.	,032

### C. Diskusi

Berdasarkan teori implementasi yang dikemukakan oleh Hog Wood dan Gunn menyatakan bahwa untuk dapat melaksanakan / mengimplementasikan kebijakan dengan sempurna diperlukan faktor-faktor antara lain :

1. Pendidikan dan latihan
2. Partisipasi pegawai.
3. Kemampuan kerja

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dan analisis terhadap faktor-faktor tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil uji statistik dimuka dapat membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja pegawai dengan implementasi SIMDA. Pada uji hipotesis hubungan antara pendidikan dan latihan dengan implementasi SIMDA menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,430. Kemudian pada hubungan antara partisipasi pegawai dengan implementasi SIMDA menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,425. Sedangkan hubungan antara kemampuan kerja dengan implementasi SIMDA mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,324.

Hasil uji statistik dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja akan berhubungan dengan tingkat keberhasilan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara. Pada uji statistik hubungan antara ketiga variabel bebas

yaitu pendidikan dan latihan, partisipasi dan kemampuan kerja pegawai secara bersama-sama dengan variabel terikat implementasi SIMDA diperoleh koefisien 0,441. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempunyai korelasi dengan variabel terikatnya, atau terdapat hubungan positif antara pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja dengan implementasi SIMDA walau hanya memberi kontribusi sebesar 19,36% dari semua faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan keberhasilan implementasi SIMDA.

Hasil ini apabila dikonfirmasi dengan teori Implementasi Hoogwood dan Gun yang digunakan sebagai pijakan dalam pelaksanaan penelitian ini maka faktor-faktor yang diuji masih sangat minimal mengingat faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan sangat komprehensif, sedangkan faktor yang belum dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Kondisi eksternal yang dihadapi oleh instansi pelaksana tidak menimbulkan gangguan yang serius.
2. Untuk melaksanakannya tersedia sumber daya yang memadai termasuk sumber waktu.
3. Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan harus tersedia.
4. Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh hubungan kausalitas yang andal.
5. Seberapa banyak hubungan kausalitas yang terjadi atau hubungan ketergantungan harus kecil.

6. Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya.
7. Pemahaman yang mudah dan kesepakatan terhadap tujuan (variabel partisipasi)
8. Tugas-tugas dirinci dan ditempatkan dalam urutan tepat.
9. Komunikasi dan koordinasi yang sempurna.
10. Pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terutama terkait dengan implementasi kebijakan SIMDA di Kabupaten Jepara kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut diatas sehingga menjadi sangat wajar apabila kontribusi ketiga variabel yang diteliti hanya sekitar 19,36%.

Secara rinci hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara dinilai oleh sebagian besar responden cukup baik, meskipun demikian perlu upaya-upaya perbaikan/peningkatan pendidikan latihan yang berbasis Teknologi Informasi, partisipasi dan kemampuan kerja sehingga upaya pengembangan sistem informasi daerah yang akurat dan valid dapat terealisasi. Upaya ilmiah nampaknya perlu juga dilakukan terutama dalam mengkaji faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dukungan dana, sarana prasarana kerja, motivasi serta faktor eksternal lain sehingga pendalaman terhadap studi implementasi SIMDA akan menjadi lebih komprehensif dan akan sangat membantu pengambil keputusan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan kerangka teori yang dibangun dalam penelitian ini dan telah dilakukan pembahasan secara bertahap pada bab sebelumnya, khususnya dalam pembuktian ada atau tidaknya hubungan antara variabel penelitian yaitu variabel independen yang terdiri dari pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai, kemampuan kerja dengan variabel dependen yaitu implementasi hasil penelitian sebagai berikut :

1. Tanggapan pegawai terhadap kebijakan SIMDA telah menunjukkan hal positif artinya pegawai setuju apabila di lingkungan Kabupaten Jepara perlu dikembangkan Sistem Informasi Daerah yang nantinya akan berpengaruh terhadap pembangunan dan perkembangan masyarakat.
2. Bahwa pendidikan dan latihan dengan implementasi SIMDA mempunyai hubungan yang positif dan signifikan yang sedang pada taraf signifikansi 95% dengan besar koefisien korelasi antara dua variabel adalah 0,430. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam rangka implementasi SIMDA. Sementara hasil perhitungan tentang variabel pendidikan dan latihan menunjukkan bahwa pendidikan dan latihan belum menunjang implementasi SIMDA. Hal ini terbukti 40% responden menyatakan pendidikan dan latihan penunjang implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara masuk pada kategori sedang, dengan indikator masih adanya unit

kerja yang belum dapat membuat tampilan data dan informasi unit kerjanya secara sistematis, serta masih dibutuhkannya variasi jenis pendidikan dan latihan teknologi informasi untuk dapat melaksanakan kebijakan SIMDA di Kabupaten Jepara.

3. Bahwa partisipasi pegawai dengan implementasi SIMDA mempunyai hubungan yang positif dan signifikan yang sedang pada taraf signifikansi 95% dengan besar koefisien korelasi antara dua variabel adalah 0,425. Sementara hasil perhitungan tentang variabel partisipasi pegawai menunjukkan bahwa partisipasi pegawai dalam implementasi SIMDA tinggi. Hal ini terbukti 30% responden menyatakan hal tersebut dengan indikator sharing data antar unit kerja sudah lancar serta pemantauan data dan informasi yang efektif sehingga dapat terjaga, walau terdapat indikator yang rendah yaitu tingkat kehadiran pada pertemuan dan tingkat keaktifan dalam rapat.
4. Bahwa kemampuan kerja pegawai dengan implementasi SIMDA juga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan yang sedang pada taraf signifikansi 95% dengan besarnya koefisien korelasinya antara dua variabel adalah 0,324. Sementara hasil perhitungan tentang variabel kemampuan kerja menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai dalam mengimplementasikan SIMDA sedang, terbukti 48,3 % responden menyatakan hal tersebut dengan indikator pegawai dalam unit kerja belum dapat memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan SIMDA dan tampilan data dan informasi belum memadai artinya belum dapat

menginformasikan input dan output kegiatan masing-masing unit kerja secara lengkap.

5. Sedangkan secara bersama-sama antara variabel pendidikan latihan, partisipasi pegawai, kemampuan kerja mempunyai hubungan positif signifikan yang besarnya koefisien korelasi adalah 0,441. Dengan demikian pendidikan dan latihan, partisipasi pegawai dan kemampuan kerja secara bersamaan diperlukan dalam rangka implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara disamping faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dengan kata lain bahwa antara ketiga variabel secara bersama-sama mempunyai korelasi dengan variabel terikat sebesar 0,441 dan kontribusinya 19,36 % dari semua faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan keberhasilan implementasi SIMDA. Melihat besarnya kontribusi tersebut diatas untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang studi implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara perlu mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan implementasi SIMDA. Sementara hasil penelitian tentang variabel implementasi SIMDA menunjukkan bahwa 31,7 % dari responden menyatakan implementasi SIMDA di Kabupaten Jepara sangat tinggi, hal ini dapat dilihat pada indikator dengan menginformasikan potensi daerah dapat meningkatkan dan melancarkan pendapatan daerah, dapat memberikan pelayanan yang cepat dan akurat bagi masyarakat dan bagi pengambil keputusan, walaupun masih ada beberapa indikator yang harus diperhatikan yaitu

masih kurangnya sarana dan prasarana baik perangkat keras maupun perangkat lunak SIMDA (Komputer, jaringan dan sumberdaya manusia).

Dengan demikian teori yang dibangun dalam penelitian ini setelah dilakukan penelitian dan uji analisis ternyata terbukti adanya hubungan yang kuat / signifikan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga variabel bebas dalam kategori rendah. Oleh karena itu pendidikan dan latihan, partisipasi dan kemampuan pegawai di Kabupaten Jepara harus ditingkatkan.
2. Pendidikan dan latihan yang diadakan agar selalu disesuaikan dengan kebutuhan. Materi disesuaikan dengan kemajuan teknologi sehingga tampilan data dan informasi menarik dan imformatif. Untuk menarik pegawai bersedia menjadi pejabat fungsional di bidang komputer sehingga bersedia mengikuti diklat programmer, teknisi, database dll diluar kota, Pemerintah Kabupaten Jepara giat mensosialisasikan jabatan fungsional komputer dengan memberikan kesejahteraan menarik.
3. Untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam pelaksanaan SIMDA perlu diadakan sosialisasi SIMDA kepada pegawai struktural maupun non struktural agar memahami manfaat SIMDA.



4. Upaya pengembangan ketrampilan pegawai perlu didukung sarana dan prasarana yang memadai sehingga pegawai mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan.
5. Pendidikan dan ketrampilan yang telah ada supaya didesain dengan mengacu pada perkembangan teknologi sehingga materi yang diberikan tidak ketinggalan jaman.
6. Upaya pengembangan SIMDA perlu didukung oleh komitmen seluruh pegawai sehingga ada kesadaran bersama akan pentingnya SIMDA.
7. Upaya peningkatan implementasi SIMDA perlu didukung oleh komitmen pimpinan dalam pengembangan sistem informasi pembangunan daerah. Adanya komitmen pimpinan ini akan memberikan dukungan terhadap partisipasi pegawai maupun upaya pengembangan pendidikan ketrampilan.
8. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan SIMDA selain pendidikan teknis juga harus diperhatikan pendidikan non teknis sehingga pegawai dapat berkreasi untuk membuat tampilan data dan informasi yang mempunyai nilai informatif yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barker, Joel, 1999. *Paradigma Interaksara*, Batam.
- Gibson, L. James, Ivancevich, M. John, Jr Donnely H James, 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara Jakarta.
- Gordon B David, *SIM (Kerangka Dasar)*, Jakarta PT Pustaka Binawan Pressindo, 2002.
- Islami M Irfan, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*, Jakarta, Bumi Aksara 1997.
- Islami, M Irfan, *Agenda Kebijakanaksanaan Reformasi Administrasi*, UNIBRA Malang 1998.
- Hasibuan, Malahayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kerlinger, 1987. *Metode Penelitian Sosial*. Grafika, Jakarta.
- Kumoratomo, W., Subando Agus Margono, 1994. *Sistem Informasi Manajemen dalam Organisasi – organisasi Publik*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 1989. *Otonomi Daerah*. Rajawali, Jakarta.
- Nugroho Ryant, *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi)*, PT Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta 2003.
- Robin, P. Stephen, 1999. *Perilaku Organisasi*. Erlangga Jakarta.
- Samudra Wibowo, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Jakarta Raja Gravindo Persada, 1984.
- Santoso Sastro Putro, R. Drs, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*, Alumni Bandung 1988.
- Santoso, Amir, *Analisis Kebijakan Publik Suatu Pengantar Jurnal Ilmu Politik*, Jakarta, PT, Gramedia 1988.
- Sudarmayanti, 1996. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Mandar maju, Bandung.

- Sudarmayanti, 2000. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Mandar maju, Bandung.
- Siagian Herbangun, *Administrasi Pendidikan Suatu Pendekatan Sistematis*, Satya Wacana, Semarang, 1989.
- Siagian, Sondang P., 1991. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pioner Jaya, Bandung.
- Sidney Segel, 1991. *Statistik Non Parametrik*. Gramedia Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Surbakti, Ramelan, 1984. *Perbandingan Sistem Politik*. Grafika Jakarta.
- Tanlain, Wens, *Dasar Ilmu Pendidikan*, Gramedia, Jakarta, 1989.
- Thoha, Miftah., 1980. *Mencintai Pekerjaan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wahab, Solichin, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta, Bumi Aksara 1997.
- Wahab, Solichin, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Jakarta, Bumi Aksara .
- Waluyo, Harry, *Sistem Informasi Komputer dalam Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Wexley, N. Kenneth, Yuki A. Gery, 1952, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, Rineka Cipta Jakarta.
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang *Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*.
- Keppres Nomor 50 Tahun 2000 tentang *Tim Koordinasi Telematika Indonesia*.
- Inpres Nomor 6 Tahun 2001 tentang *Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika Indonesia*.
- Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 12 Tahun 2002 tentang *pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jepara*.